

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 20 города Невинномысска

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «МАЯК»**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 20 города Невинномысска**

**Авторы-составители:**

Ткачева Елена Анатольевна, директор  
МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска;  
Ткачук Владимир Михайлович, методист  
МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска

## **Оглавление**

1. Пояснительная записка
2. Нормативные основы наставничества
3. Этапы реализации программы
4. Ожидаемые результаты
5. Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»
6. Направления Программы «Маяк» МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска
7. Система мониторинга реализации Программы
8. «Дорожная карта» реализации Программы
9. Список литературы
10. Приложение

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современный выпускник среднего профессионального или же высшего профессионального образования, который становится на профессиональный путь чаще всего имеет ряд проблем как психологических, так и профессиональных.

Не каждый из них может приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения. Это практически невозможно в системе образования, когда молодому специалисту нужно зайти в класс, начать урок и увлечь детей преподаваемым предметом, найти контакт в общении, завоевать доверие. Наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы.

Наставничество является кадровой технологией, которая позволяет органически соединить профессиональное развитие молодого педагога, его персонификацию, решить проблему с кадрами в образовательном учреждении.

Наставничество для молодых педагогов – это маяк педагогического совершенства, до которого путь очень нелегкий: где будут волны, подводные рифы и многое другое, что можно отнести к педагогике.

Программа наставничества «МАЯК» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 города Невинномысска (далее – МБОУ СОШ № 20) является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Запуск Программы обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 г. не менее 70 % школьников и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

**Целью** внедрения наставничества является 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 молодых специалистов МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска.

Анализ работы в данном направлении показал, что за 3 года (2019-2022) в школу пришли 16 молодых педагогов, которые нуждаются в педагогическом сопровождении и психологической поддержке в вопросах формирования педагогических компетенций.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Адаптация молодых специалистов в педагогической среде и профессиональной деятельности;

- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и диссеминации инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов.

### **В программе используются следующие понятия и термины**

**Наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

**Форма наставничества** - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и

компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Реализация программы наставничества** в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

**-принцип научности** предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

**-принцип системности** предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

**-принцип стратегической целостности** определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

**-принцип легитимности**, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

**-принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

**-принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

**-принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

**-принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности**, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

**-принцип равенства** признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

### **Нормативные основы наставничества**

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Нормативные правовые акты Российской Федерации

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста;

Распоряжение Минпросвещения России №Р-174 от 25.12.2019 г. «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Минпросвещения России №Р-145 от 25.12.2019 г. «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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)»;

Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

Нормативные правовые акты регионального уровня

Приказ Министерства образования СК № 337-пр от 03.03.2022 года «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 20

Устав муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 города Невинномыска;

Программа развития МБОУ СОШ № 20 до 2025 года.

Отчеты по самообследованию деятельности МБОУ СОШ №20 за 2019, 2020, 2021 гг.

Положение о педагогическом совете МБОУ СОШ № 20, утвержденное приказом директора МБОУ СОШ № 20 города Невинномыска от 06.09.2021 года №187;

Положение о методическом совете МБОУ СОШ № 20, утвержденное приказом директора МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска от 28.09.2021 года №259;

Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска, утвержденное приказом директора МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска от 12.04.2022 года №79.

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

*Подготовительно-диагностический этап* имеет целью формирование нормативной базы наставничества и диад (наставнических пар) «наставник – наставляемый». Следует отметить, что диада может строиться и по модели «наставник – группа наставляемых».

Первыми действиями на этом этапе является назначение координатора и формирование нормативной базы для создания в школе системы наставничества.

Непосредственное руководство и контроль организации наставничества осуществляет координатор, которым может быть руководитель структурного подразделения образовательной организации или заместитель директора.

Принципиально важно при создании наставнических пар соблюдать принцип добровольности, обоюдного желания наставника и наставляемого работать совместно!

*Адаптационный этап* направлен на приспособление (адаптацию) наставника и наставляемого друг к другу.

*Формирующий этап* посвящен совместной деятельности по реализации разработанной программы (плана), осуществлению коррекции и развития компетенций наставляемых.

На данном этапе могут реализовываться различные направления деятельности наставника: адаптационная работа; психологическая и методическая поддержка, сопровождение; профессиональная коммуникация; мотивация и стимулирование саморазвития и самообразования и др.

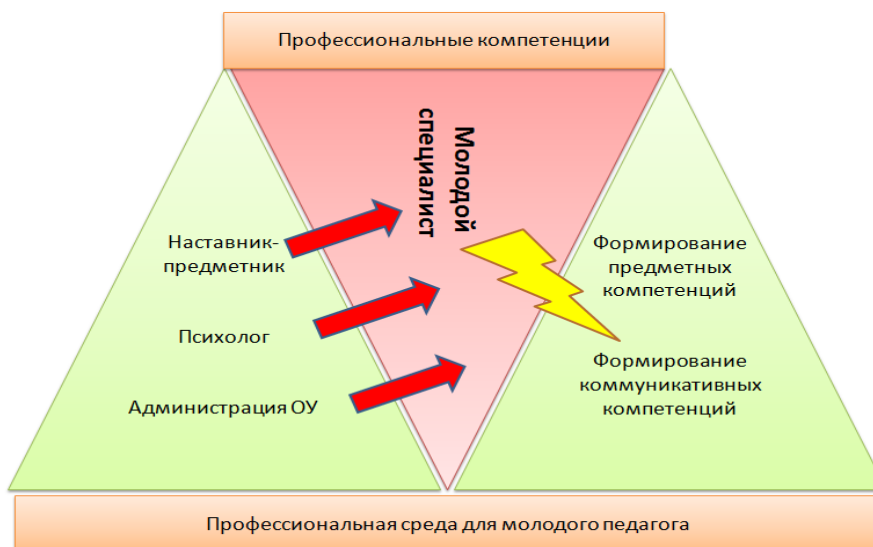
*Контрольно-оценочный этап* включает действия по анализу и оценке достигнутых результатов, повторной диагностике уровня компетентности наставляемого и определению перспектив дальнейшего профессионального роста.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г., «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов». Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций/Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с.

(рис.1)

## СХЕМА взаимодействия педагогических кадров в системе наставничества в МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска



### Кадровая система реализации наставничества

В наставничестве выделяется три главные роли:

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

2. Наставник (*учитель, психолог, представитель администрации*) – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз осуществляется куратором программы наставничества «Маяк».

- Формирование базы наставляемых осуществляется из числа педагогов:
  - молодых специалистов;
  - педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - педагогов, желающих овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.



- Формирование базы наставников осуществляется из числа педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям.<sup>2</sup>

### **Ожидаемые результаты внедрения наставничества**

1. Улучшение психологического климата в образовательной организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
2. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
3. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков, self – навыков, digital-навыков и метакомпетенций.
5. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
6. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
7. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
8. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров среди педагогов.

При организации формы наставничества «Учитель –учитель» администрацией школы и методическим кабинетом школы в рамках методической помощи разработана Карта основных характеристик участников формы наставничества.

---

<sup>2</sup> Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

## Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»

<b>Наставник</b>			<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть</b>			<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>			<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.</p>
<b>Типы наставников</b>				
<b>Наставник - администратор</b>	<b>Наставник - психолог</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, и решения конкретных психологических и коммуникативных проблем.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

### Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету.

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч, обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете или методический совете школы.

### Направления Программы «Маяк» МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска

Название направления	Целевая аудитория	Цель	Задачи	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
Молодой педагог - предметник.	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	<p>1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании.</p> <p>2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.</p> <p>3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.</p> <p>4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;</p> <p>вооружить</p>	<p>Наставник – предметник.</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>	<p>Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>

			начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		
Молодой классный руководитель	Молодые специалисты - классные руководители (стаж до 3 лет)	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обучение работе со школьной документацией классного руководителя.</li> <li>2. Проектирование целей работы с классным коллективом.</li> <li>3. Изучение методов сплочения классного коллектива.</li> <li>4. Особенности проектирования рабочей программы.</li> <li>5. Рекомендации по проведению родительских собраний.</li> </ol>	Наставник – консультант. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией воспитательной работы с классом, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.
Педагог в условиях адаптации	Вновь принятые работники педагогического сообщества школы.	Создание комфортных условий для реализации профессиональных качеств в новом коллективе.	1. Знакомство с традициями, особенностями, регламенте и принципах образовательной организации.	Наставник – консультант. Педагог, склонный к активной общественной работе, имеющий опыт работы в	Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

			<p>2. Помощь с организацией образовательного процесса.</p> <p>3. Решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем.</p>	педагогическом сообществе	
Информационно – коммуникативные компетентности	Педагогическое сообщество.	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.	<p>1. Помощь в овладении ИКТ-компетентностями для планирования, реализации и оценки образовательной работы с учащимися.</p> <p>2. Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.</p> <p>3. Научить использовать современные способы оценивания в условиях информационно-</p>	Наставник – консультант, новатор. Владеет современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, реализует их на практике.	Консервативный педагог, ориентированный на репродуктивное усвоение знаний, умений и навыков, приверженный стереотипам и традиционным алгоритмам деятельности.

			<p>коммуникационны х технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).</p> <p>4. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.</p>		
--	--	--	---	--	--

## **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;



- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

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

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды (таблица 2).

**Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
**по реализации Программы наставничества «Маяк» в МБОУ СОШ № 20 города Невинномысска**

№	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение нормативно-правовых документов, локальных актов по созданию и реализации программы наставничества.</li> <li>2. Изучение материалов вебинаров.</li> <li>3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации Программы.</li> </ol>	Сентябрь	Заместитель директора по НМР
		Подготовка нормативной базы реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Издание Приказа о внедрении Программы наставничества</li> <li>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве</li> <li>3. Разработка и утверждение Целевой модели наставничества</li> <li>4. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества</li> <li>5. Издание приказа о назначении куратора</li> </ol>	сентябрь	Заместитель директора по НМР
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др.</li> </ol>	Август	Зам. директора

			2. Проведение административного совещания по вопросам реализации Программы наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	Сентябрь	Заместитель директора по НМР
			3. Разработка содержания направлений «Учитель – учитель» в реализации Программы	Сентябрь	Куратор Целевой модели наставничества.
		Информирование педагогов о возможностях и целях Программы наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Информирование через страницу наставничества на сайте школы. 3. Информирование внешней среды.	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по НМР
2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций, анализа анкет профстандарта.	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по НМР
		Формирование базы наставляемых.	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Сентябрь	Куратор
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках.	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.	Сентябрь	Куратор
			3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников из внешней среды.	Сентябрь	Заместитель директора по НМР
		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов.	сентябрь	Куратор

4.	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников для включения в базу потенциальных наставников.	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	Сентябрь	Куратор
		Обучение наставников для работы с наставляемыми.	1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности.	Сентябрь	Куратор
	2. Издать приказ об организации реализации программы наставничества «Маяк» с утверждение программ и графиков обучения наставников.		Сентябрь	Заместитель директора по НМР	
	3. Организовать и провести обучение.		сентябрь	Куратор.	
5.	Формирование наставнических пар / групп	Отбор наставников и наставляемых.	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.	Сентябрь	Куратор
			2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.		
			3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.		
			4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.		
	Закрепление наставнических пар / групп		1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».	Сентябрь	Директор школы
2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.			Сентябрь	Куратор, наставники	
3. Организация психологического сопровождения наставляемым, не			Сентябрь	педагог - психолог	

			сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.		
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</li> <li>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</li> <li>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</li> <li>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</li> </ol>	В течение учебного года	Куратор, наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками.	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.	Январь	Куратор
7.	Мероприятия по формированию педагогических компетенций молодых педагогов и представление опыта наставничества	Семинары, методические часы, круглые столы, бинарные уроки	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Семинар-практикум «Моя траектория педагогического развития».</li> <li>2. Психологический тренинг «Я и школа. Адаптация молодого специалиста»</li> <li>3. Круглый стол «Формирование профессиональных компетенций»</li> <li>4. Методический час «Создание технологических карт урока в рамках требований новых ФГОС НОО и ФГОС ООО»</li> </ol>	<p>Сентябрь</p> <p>Октябрь</p> <p>Ноябрь</p> <p>Январь</p> <p>Февраль</p>	Административно-управленческая команда. Куратор. Педагогический наставник.

			<p>5. Семинар-практикум «Обновление педагогических практик в условиях перехода на новые ФГОС НОО и ФГОС ООО»</p> <p>6. Методическая площадка «Свет на «Маяке» (проведение бинарных уроков, методический отчет педагога-наставника)»</p> <p>7. Проектирование индивидуальной программы развития на следующий учебный год</p>	<p>Апрель</p> <p>Июнь</p>	
8.	Завершение наставничества	Отчеты по итогам наставнической Программы.	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	Январь	Куратор.
		Мотивация и поощрения наставников.	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма партнерам.</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»</p>	Январь	директор школы
			<p>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы.</p> <p>5. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства " МАЯК - наставник года".</p>	Январь	Куратор

## Список используемой литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н «Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 г. №499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
4. Башарина, О. В. Теоретические основы проблемы кадрового обеспечения региональной экономики [Текст] / О. В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018 – №2 (18). – С. 19-28.
5. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
6. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы /— 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.
7. Распоряжение Минпросвещения России №Р-145 от 25.12.2019 г. «О внедрении 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»;
8. Методические рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).
9. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г., «Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов». Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций/Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей. ФИРО РАНХиГС. – [Эл. издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с.
10. Чиркунова, М. В.Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.mkarm.ru](http://www.mkarm.ru).



**ЛИСТ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА**  
(оценивает руководитель программы наставничества)

ФИО наставника \_\_\_\_\_

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

Программа наставничества \_\_\_\_\_

Период реализации программы наставничества \_\_\_\_\_

Показатели	Критерии	Факт	Баллы
Доля исполненных мероприятий плана наставнической деятельности от общего числа мероприятий, предусмотренных планом работы наставника (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренный планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

**Критерии оценки**

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения:

\_\_\_\_\_

Руководитель программы наставничества \_\_\_\_\_

подпись / ФИО

Дата \_\_\_\_\_



## 1. Результаты мониторинга реализации программы наставничества

Таблица 1

### SWOT-анализ реализуемой программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»

Таблица 2

### Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2020	на выходе 2021
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов		
Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, педагогических фестивалях		
Количество молодых специалистов, успешно прошедших процедуру аттестации		
Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

Таблица 3

### Анкета для участников (до начала работы) формы наставничества «Учитель– учитель».

<sup>3</sup> <Письмо> Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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)

### Анкета наставляемого

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 низкий 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 проведение 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

### Анкета наставника

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 низкий 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 включенность 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
--	-------------	-------	-------	----------	---------

Таблица 4

**Анкета для участников (по завершению работы) формы наставничества «Учитель – Учитель».**

**Анкета наставляемого**

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

необходимых теоретических знаний										
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. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

#### Анкета наставника

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,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

должностными обязанностями и квалификационными требованиями)										
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. Включенность 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
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

16. 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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]



**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**профессионального развития учителя математики**  
**Мурадалиевой Залины Надировны**

**Наставник:** Привалова Наталья Александровна

**Методическая тема:** «Современные технологии обучения в условиях перехода на ФГОС как средство повышения качества образования»

**Цели:**

- выявление и развитие способностей и учебных потребностей каждого ученика;
- развитие индивидуальных траекторий получения образования, учитывающих способности, возможности, интересы учащихся;
- изучение, введение в практику учебно-воспитательного процесса современных учебных технологий в условиях перехода на ФГОС для повышения качества образования.

**Задачи:**

- научиться структурировать урок математики с использованием современных учебных технологий;
- повышать мотивацию изучения предмета путём использования эффективных современных учебных технологий на уроках и во внеурочной деятельности;
- стимулировать участие в исследовательской, поисковой, проектной деятельности;
- совершенствовать систему мониторинга образовательного процесса по предмету

**Ожидаемые результаты:**

1. Повышение уровня профессиональной подготовки учителя, что соответствует требованиям Стандарта образования.
2. Повышение мотивации обучения и качества обученности обучающихся по математике.
3. Активная деятельность учащихся в проектной, исследовательской, поисковой деятельности. Участие в НПК, олимпиадах по предмету.
4. Достойные результаты ОГЭ и ЕГЭ по математике на уровне региона, России.

5. Разработка и проведение открытых уроков, мастер-классов, обобщение опыта по исследуемой теме.
6. Выступления на заседаниях МО, участие в конкурсах и конференциях с целью обобщения и распространения опыта.

#### **Источники самообразования:**

СМИ, в том числе: специализированная литература (методическая, научно-популярная, публицистическая, художественная), Интернет; медиа-информация на различных носителях, семинары, конференции, лектории, мероприятия по обмену опытом, мастер-классы, курсы повышения квалификации, профессиональные сообщества.

#### **Методы процесса самообразования:**

- Изучение ФГОС.
- Изучение проектирования универсальных учебных действий.
- Практическое применение УУД в процессе образования на основе методологии проектирования концепции развития УУД.
- Сбор информационного материала по проблеме применения УУД.

#### **Формы самообразования:**

Индивидуальная:

- посещение уроков коллег;
- участие в педагогических советах школы;
- изучение научно – методической и учебной литературы.
- участие в работе методического объединения школы.

Групповая:

- участие в педагогических советах школы;
- участие в работе методического объединения школы;
- курсовая подготовка на КПК;
- изучение научно – методической и учебной литературы.

#### **Основные направления работы по самообразованию:**

профессиональное:

- изучить программы и УМК, их основные требования к уровню обученности обучающихся;
- изучить методическую литературу по предмету;
- знакомиться с новыми технологиями в преподавании предмета через средства СМИ,

### **Интернет, сетевые сообщества;**

- повышать квалификацию на курсах для учителей математики.
- психолого-педагогическое:
  - совершенствовать свои знания в области возрастной и педагогической психологии;
  - ознакомиться с новыми формами мониторинга в образовательном процессе.
- методическое:
  - знакомиться с новыми формами, методами и приёмами обучения и совершенствовать использование традиционных методик преподавания;
  - принимать активное участие в работе школьного МО естественно-математического цикла и районного МО учителей математики;
  - совершенствовать формы работы с одарёнными детьми и поощрять их участие в разнообразных творческих проектах, конкурсах, олимпиадах, игровых конкурсах как очного, так и заочного, дистанционного типа;
  - совершенствовать формы работы с отстающими обучающимися, создавать условия для их успешности по предмету и повышения мотивации к учению;
  - изучать опыт работы лучших учителей образовательного учреждения, района, участвовать в обмене опытом;
  - профессиональные публикации в СМИ и сети «Интернет»;
  - создавать собственную методическую копилку лучших разработок уроков, внеклассных мероприятий;
  - периодически проводить самоанализ своей педагогической деятельности;
  - ведение мониторинга саморазвития учащихся 9-11 классов при подготовке к ОГЭ и ЕГЭ
- информационно-коммуникационные технологии:
  - изучать ИКТ и использовать их в своей профессиональной деятельности;
  - создание и поддержание регулярно обновляемого своего персонального сайта;
  - создание электронного портфолио учителя;
  - подборка информационных ресурсов Интернета.
- здоровьесберегающие технологии:
  - внедрять в образовательный процесс здоровьесберегающие технологии.

*СЕМИНАР- ПРАКТИКУМ***Семинар-практикум «Моя траектория педагогического развития»**

Дата проведения: 25 сентября 2021 года

Место проведения: актовый зал МБОУ СОШ № 20

Участники: молодые учителя – 12 чел.

Педагоги-наставники: 7 чел.

Административно-управленческая команда – 5 чел.

Педагог-психолог.

Модераторы: Голоюх Г.И., заместитель директора по УВР,  
Египцева Е.Н., методист

**Цель:** Погружение в профессиональную педагогическую среду, составление индивидуального плана профессионального развития молодого учителя.

**Задачи:**

1. Познакомить молодых педагогов с Программой наставничества «Маяк»
2. Провести анкетирование среди молодых педагогов;
3. Создать методическую платформу по определению наставничества среди молодых педагогов и педагогов-новаторов;
4. Познакомить с требованиями к оформлению индивидуального плана развития учителя;
5. Разработать индивидуальный план работы наставничества среди молодых педагогов и педагогов-новаторов.

**На экране**

*«В деле обучения и воспитания, во всём школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живёт до тех пор, пока он учится. Как только он перестает учиться, в нём умирает учитель».*

*К.Д Ушинский*

Сегодня системе образования требуются учителя с высоким творческим потенциалом, аналитическими и коммуникативными способностями, умениями самообразовываться и самосовершенствоваться, что, как ожидается, ведет к профессиональному росту, повышению педагогических компетенций, которые определены Профессиональным стандартам педагога и новым ФГОС.

Изменения в социокультурной и экономической жизни общества требуют построение индивидуальной траектории профессионального развития в формате школы. Как молодому педагогу определиться и

закрепиться в профессиональном обществе, не сломаться в процессе адаптации, наработать первоначальные профессиональные навыки, не испытываешь психологический стресс?

Программа наставничества «Маяк» является одним из механизмов адаптации и методического сопровождения молодых педагогов в школе. В рамках реализации программы за молодыми педагогами будут закреплены наставники, психологическое сопровождение будет осуществлять педагог-психолог, методисты организуют работу по самообразованию.

Просим ответить на вопрос: «Что такое самообразование?»

*(ответы молодых педагогов)*

В широком смысле слова самообразование — приобретение знаний самостоятельно. Когда мы учимся чему-то новому своими силами, мы занимаемся самообразованием.

Траектория развития тесно связана с самообразованием и образованием в рамках наставничества.

**Индивидуальная траектория развития профессиональной компетенции** - это персональный путь творческой реализации личностного потенциала каждого педагога в образовании, смысл, значение, цель и компоненты каждого последующего этапа осмыслены, обоснованы и логически взаимосвязаны.

Одним из важных условий, обеспечивающих продуктивность профессиональной деятельности:

Повышение квалификации.

Создание условий для личного роста.

Создание единого ценностно-смыслового пространства взаимодействия педагогов.

Основным требованием к учителю является высокий уровень педагогических компетенций.

**Педагогическая компетентность** – это:

1. знания, умения, навыки, необходимые учителю для профессиональной деятельности;

2. способность эффективно решать проблемы, высокий профессионализм;

3. сумма технологий, методов и приёмов, используемых педагогом в процессе профессиональной деятельности;

4. набор операционных умений + большой опыт педагогической деятельности.

Сегодня для выявления профессиональных дефицитов в области психолого-педагогической компетентности педагогов предлагаются тесты и опросники. Вам мы подготовили анкету, ее данные помогут нам выстроить

индивидуальный план развития ваших педагогических компетенций, поможет построить индивидуальный маршрут в работе с наставниками.

Предлагаем молодым педагогам заполнить анкету

**Анкета для молодого педагога**  
(текущая диагностика)

**Уважаемый педагог!**

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

**1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в УДО)?**

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед воспитанниками
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое \_\_\_\_\_

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое \_\_\_\_\_

**3. По вашему мнению, что должно делаться в образовательном учреждении для молодых педагогов?**

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
- Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем
- Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
- Другое \_\_\_\_\_

**4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

**5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

- Неожиданное посещение занятия директором или методистом;
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
- Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
- Другое \_\_\_\_\_

**6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- Да
- Нет
- Частично

**7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?**

---

**8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_
- организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_
- подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия \_\_\_\_\_
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности \_\_\_\_\_
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности \_\_\_\_\_
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

В современной теории образования за рубежом наставничеству как методу и способу адаптации и профессионального становления молодого специалиста придается большое значение. Особого внимания заслуживает позиция Г.Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому.

Наставник - человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Наряду со словом «наставничество» стали использоваться слова английского происхождения: «тьюторство», «менторинг», «коучинг», соответственно появились такие понятия как «корпоративный наставник», «социальный наставник», коуч, ментор и тьютор.

Для самого педагога наставничество является наиболее

- эффективным способом повышения своей квалификации,
- развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности,
- выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Таким образом, наставничество - это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, социально-профессиональных компетенций, подготовки ее к активному участию в трудовой (служебной) деятельности.

Для чего нужно наставничество:

- для поддержания и стимулирования обучения сотрудников;
- для передачи знаний, норм и традиций, существующих в организации и накопленных наставником;
- для раскрытия потенциала молодого педагога.

Основным преимуществом наставничества является то, что процесс обучения более индивидуализирован, а также возможно обучение прямо на рабочем месте.

**Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

**Задача наставника** – помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог - наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в



коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог - наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Мы предварительно уже определили с педагогами-наставниками кандидатуры молодых педагогов, опираясь на предметную область каждого из них. Сейчас есть возможность вам, молодым педагогам, познакомиться со своими наставниками.

*Пример таблицы.*

№	Предметная область	ФИО молодого педагога	ФИО педагога -наставника	ФИО наставника административно-управленческой команды / должность
1.	Начальные классы			
2.	Физическая культура			
3.	История			
4.	Математика			
5.	Русский язык			

Просим Вас занять рабочие места за столами по группам, ориентируясь на предметную область. Наставник садится со своим наставляемым.

Далее поговорим об индивидуальном плане. Слово передаю методисту Египцевой Евгении Николаевне.

Когда молодой педагог приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;

- формы и методы организации НОД, досуга детей;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в "малых группах", анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования и мы его уже провели. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. У нас есть клише индивидуального плана работы наставничества среди молодых педагогов и педагогов-новаторов.

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Остановимся на основных требованиях к плану:

Персонализированная программа наставничества включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т. д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в котором отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Информационно-методическое обеспечение системы (целевой модели) наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

Уважаемые участники семинара. Переходим к практической части. У нас есть 40 минут, чтобы определиться с темой наставничества, опираясь на результаты анкеты. И в частной беседе определиться с этапами работы, формами и методами. Проекты индивидуального плана вам необходимо разработать и сдать в срок до 01 октября 2021 года в методический кабинет. Можете приступать к работе.

#### **40 минут – работа над проектами индивидуальных планов**

Уважаемые коллеги. Время выполнения практической части закончено. Мы понимаем, что это всего лишь проект. Методический кабинет для вас открыт. Приходите. Мы окажем вам методическую помощь в оформлении индивидуального плана. Я благодарю наших наставников, которые, я уверена,

отнесутся к молодым педагогам, как к своим детям; проявят чувства материнства и передадут свой опыт.

Созданные нами педагогические альянсы наставничества, принесут хорошие результаты.

Закончить наш семинар хочу вот такими строками:

Стоять над жизнью молодой,  
Храня прекрасное единство,  
Честь вековая, долг святой-  
Учительство и материнство.  
Сначала души пробуди,  
Пусть жажда к знанию в них проснётся,  
Потом питомцев поведи  
К прозрачно – чистому колодцу.  
Живую воду из глубин  
Ты черпать научи рукою,  
Чтоб свой народ и край любить,  
Мужать и хорошеть душою.

Успехов в работе.