

Согласовано:
Педагогический совет
Протокол № 1 от 29.12.2022г



Программа наставничества «Учитель - учитель»



Куратор: зам.директора
Батищева Людмила Александровна

Составители: учитель начальных классов
Герман Тамара Николаевна

Содержание программы

1. Пояснительная записка.....	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.2. Термины и определения.....	4
1.3. Целевая модель наставничества «Учитель - учитель».....	5
1.4. Этапы реализации программы и ожидаемые результаты.....	6
1.5. Применяемые формы наставничества и технологии.....	9
2. Содержание программы.....	10
2.1 Основные участники программы и их функции.....	10
2.2. Маршрутная карта реализации модели «Учитель- учитель».....	12
3. Мониторинг и оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1 Организация контроля и оценки.....	17
4. План реализации мероприятий программы наставничества.....	19

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы

Повышение качества современного образования связывается с решением множества задач: профессиональное развитие педагогов, обеспечение успеха каждого ученика, создание в образовательной организации материально-технических и психолого-педагогических условий, предполагающих успешные взаимоотношения в коллективе и др. Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов, в данном случае речь идет о наставничестве в системе «учитель – учитель».

Понимая важную роль наставничества в решении многих педагогических и коммуникативных задач, государство предлагает выстраивать образовательные отношения на методологии наставничества. В этой связи 25 декабря 2019 года Министерство просвещения Российской Федерации опубликовало распоряжение «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145). В рамках данного распоряжения прописана основная цель внедрения в образовательных организациях целевой модели наставничества, обеспечивающей полное раскрытие потенциала личности наставляемого.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, владеющий современными педагогическими технологиями, способный включиться в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую деятельность. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС и Профессионального стандарта педагога, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя,

воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Решению этих стратегических задач способствует гибкая и мобильная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми на уровне ГАОУ «Траектория».

Данная программа очень актуальна для нашего центра, так как у нас работает молодой учитель: Азаровская М.А.

1.2 Термины и определения

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной 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.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая 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.

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается

предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Партнеры – это участники в какой-либо совместной деятельности.

1.3 Целевая модель наставничества «Учитель - учитель»

С помощью внедрения программы наставничества в образовательной организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов и сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями.

Целевая модель наставничества предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Программа базируется на Нормативных правовых актах Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации (от 04 июля 2020 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

и нормативных правовых актах ГОАОУ «Траектория»:

- Устав ГОАОУ «Траектория»;
- Отчет о результатах самообследования деятельности ГОАОУ «Траектория»;
- Положение о наставничестве ГОАОУ «Траектория».

Целью внедрения модели наставничества «Учитель - учитель» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов ГОАОУ «Траектория». Это влечет успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообществообразовательной организации (как часть педагогического сообщества).

1.4. Этапы реализации программы и ожидаемые результаты

Данная программа наставничества ГОАОУ «Траектория» рассчитана на 1,5 года. Начало реализации программы наставничества с 09.01.2023 г., срок окончания 31.05 2024 года.

I этап (подготовительный): Запуск программы, январь 2023 - февраль 2023 года.

II этап (Практический): Практическая реализация программы – март 2023 года – март 2024 года.

III этап (Обобщающий): Завершение программы – апрель – май 2024 года.

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Январь – февраль 2023г.	Управленческая, прогностическая.
2.	Практический	Март 2023г. – март 2024г.	Деятельностная, аналитическая
3.	Обобщающий	апрель – май 2024г.	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (применяемое)
Подготовительный	Январь – февраль 2023г.	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемым	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника, сбор информации для формирования плана работы (дорожного маршрута) наставника с молодым специалистом, разработка памяток наставнику и молодому специалисту.
Практический	Март 2023г. – март 2024г.	Реализация основных положений	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках маршрутной карты; взаимопосещение уроков,

			занятий внеурочной деятельности; анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	апрель-май	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога- наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты урокови ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; обобщение опыта по наставнической деятельности(через публикации, участие в конкурсах, семинарах,научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ГОАОУ «Траектория». Педагог-наставник получит необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах ;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Область применения. Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации в ГОАОУ «Траектория» профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ГОАОУ «Траектория»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

1.5. Применяемые формы наставничества и технологии

Реализация программы наставничества подразумевает создание широких педагогических проектов: конкурсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Данные формы могут быть использованы как для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), так и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

Принципы наставничества

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской

Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой

воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;

- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные участники программы и их функции

Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю

поддержку и методическое сопровождение.

Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

2.2. Маршрутная карта реализации модели «Учитель- учитель»

Индивидуальный план работы наставника

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	Герман Тамара Николаевна
2.	Организация	ГООУ «Траектория»
3.	Должность	Учитель начальных классов

4.	Стаж	25 лет
5.	Квалификационная категория	высшая
6.	Форма наставничества	Традиционная форма наставничества
7.	Сроки наставничества	с 9. 01.2023 на 2023-2024 учебный год
Общие сведения о стажёре		
1.	ФИО стажёра	Азаровская Мария Андреевна
2.	Организация	ГООУ «Траектория»
3.	Должность	учитель начальных классов
4.	Стаж	3 мес.
Цели и задачи наставничества		
1.	Цели наставничества	-создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодого педагога; -создание наиболее благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации наставников и наставляемых.
2.	Задачи наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • оказать молодому педагогу помощь в адаптации в коллективе; • определить уровень профессиональной подготовки; <ul style="list-style-type: none"> • выявить возможные затруднения в педагогической практике, оказав молодому педагогу методическую помощь; • создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога; • совершенствовать навыки применения разнообразных средств, форм и методов обучения и воспитания; • научить психологии общения с обучающимися и родителями; <ul style="list-style-type: none"> • развивать потребность в необходимости самообразования и профессионального совершенствования; • оказать помощь в подготовке к профессиональным и творческим конкурсам разного уровня; • предвосхищать непродуктивные психологические реакции и установки в работе молодого педагога.
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	<ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптации молодого педагога в образовательном учреждении; • активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах методики, педагогики и психологии; • обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания; <ul style="list-style-type: none"> • совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся; • использование в работе молодого педагога инновационных педагогических технологий.
Пути и способы достижения цели и результатов наставничества		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и	Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, открытые мероприятия, обучающие семинары, КПК

	задач	
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы.
6.	Формы демонстрации достижения результатов	Карта-оценки, анкеты, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), сертификаты, дипломы, грамоты,

Профессиональные дефициты (компетенции) в профессиональной деятельности

Компетентность	Содержание компетентности	Содержание профессиональных затруднений учителя
Предметно-методологическая компетентность.	Знания в области преподаваемого предмета; ориентация в современных исследованиях по предмету; владение методиками преподавания предмета.	Умение разрабатывать рабочие программы учебных предметов и курсов внеурочной деятельности. Умение формировать мотивацию к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся
Психолого-педагогическая компетентность.	Теоретические знания в области индивидуальных особенностей психологии и психофизиологии познавательных процессов ученика, умение использовать эти знания в конструировании реального образовательного процесса. Умение педагогическими способами определить уровень развития “познавательных инструментов” ученика.	Понимание психологических основ обучения, воспитания и развития личности школьников различных возрастных групп.
Компетентность в области валеологии образовательного процесса.	Теоретические знания в области валеологии и умения проектировать здоровьесберегающую образовательную среду (урок, кабинет). Владение навыками использования здоровьесберегающих технологий. Теоретические знания и практические умения по организации учебного и воспитательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.	Умение применять здоровьесберегающие технологии в образовательном процессе.
Компетентность в сфере медиа-технологии и умения проектировать дидактическое оснащение образовательного процесса.	Практическое владение методиками, приемами, технологиями, развивающими и социализирующими учащихся средствами предмета. Умение проектировать и реализовать программу индивидуальной траектории обучения ученика. Владение методиками и технологиями медиа-образования.	Умение применять информационные технологии в образовательном процессе.

Коммуникативная компетентность.	Практическое владение приемами общения, позволяющее осуществлять направленное результативное взаимодействие в системе “учитель-ученик”	Уметь конструктивно взаимодействовать с родителями и педагогами для решения проблем воспитания, обучения и развития детей.
Компетентность в области управления системой “учитель-ученик”.	Владение управленческими технологиями (педагогический анализ ресурсов, умение проектировать цели, планировать, организовывать, корректировать и анализировать результаты учебного и воспитательного процесса).	Умение организовать исследовательскую, самостоятельную работу обучающихся.
Исследовательская компетентность.	Умение спланировать, организовать, провести и проанализировать педагогический эксперимент по внедрению инноваций.	Умение организовать исследовательскую работу учащихся.
Компетентность в сфере трансляции собственного опыта.	Умение транслировать собственный положительный опыт в педагогическое сообщество (статьи, выступления, участие в конкурсах).	Владение различными формами оценивания (поддерживающее оценивание, формирующее оценивание, мониторинг индивидуального прогресса; Владение навыками организации системы групповой и индивидуальной работы с обучающимися.
Акмеологическая компетентность.	Способность к постоянному профессиональному совершенствованию. Умение выбрать необходимые направления и формы деятельности для профессионального роста.	Умение участвовать в профессиональных конкурсах.

Индивидуальный образовательный маршрут педагога Азаровской Марии Андреевны

Направления деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма контроля	Отметка о выполнении
Научно-методическое сопровождение	Познакомить молодого педагога с нормативно-правовыми документами по организации работы в ОУ	январь	наставник	Организация работы по наставничеству	Собеседование	
Программно-нормативное сопровождение	Ознакомление молодого педагога с должностными обязанностями, изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей.	январь	Наставник, молодой педагог	Выполнение должностных обязанностей молодым педагогом в соответствии с инструкцией.	Посещение уроков, собеседование	

	Разработка индивидуального образовательного маршрута профессионального развития молодого педагога.	январь	наставник	Маршрутная карта профессионального развития молодого педагога	Собеседование с наставником	
Организационно-методическое сопровождение	Проведение диагностики профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов молодого педагога.	январь	Наставник, молодой педагог	Карта профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов молодого педагога	Анкетирование	
	Посещение уроков молодого педагога с целью оказания методической помощи.	в течение учебного года	Наставник, молодой педагог	Анализ посещенного урока	Посещение уроков	
	Посещение молодым педагогом уроков у наставника.	в течение учебного года	Наставник, молодой педагог	Анализ посещенного урока	Посещение уроков	
	Ознакомление молодого педагога с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время.	в течение учебного года	Наставник, молодой педагог	Применение форм работы по активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеурочное время.	Посещение уроков	
	Сопровождение участия в конкурсах и других мероприятиях для молодых педагогов.	в течение учебного года	Наставник, молодой педагог	Результативность участия в конкурсных мероприятиях	Карта достижений молодого педагога	
	Участие в общественной жизни школы, развитие общекультурного и профессионального кругозора	в течение учебного года	Наставник, молодой педагог	Результативное участие в общественной жизни школы, развитие общекультурного и профессионального кругозора молодого педагога	Карта достижений молодого педагога	
	Привлечение молодого педагога к участию в вебинарах, дистанционных курсах, различных формах сетевого взаимодействия, форумах, курсовой подготовки.	в течение учебного года	Наставник, молодой педагог	Результативное участие в вебинарах, дистанционных курсах, различных формах сетевого взаимодействия, форумах, курсовой подготовки.	Карта достижений молодого педагога	
Информационно-методическое сопровождение	Выбор темы по самообразованию для молодого педагога. Планирование работы над темой.	февраль	Наставник, молодой педагог	Работа над темой по самообразованию	Выступление на заседании предметной кафедры по теме самообразован	

	Разработка памяток для молодых педагогов: -классификация уроков по ФГОС; -типология уроков в рамках ФГОС; - структура уроков по ФГОС.	в течение учебного года	Наставник	Памятки для молодых педагогов: -классификация уроков по ФГОС; -типология уроков в рамках ФГОС; - структура уроков по ФГОС.	Посещение уроков	
--	--	-------------------------	-----------	---	------------------	--

**Карта достижений учителя начальных классов
Азаровской Марии Андреевны**

№ п/п	Мероприятие	Дата проведения	Результат

**3.МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ
И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

3.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора Л.А.Батищева (куратор).

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

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

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

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:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 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, кличности 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 с целью мониторинга будет предоставлен - анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкетирования. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к форме наставничества. Анализ проводит наставник 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.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Содержание	Сроки	Форма работы
1	2	3
« Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе)	январь-февраль	Собеседование
1. Правила оформления школьной документации, электронного журнала 2. Сценирование урока по УМК «Школа России» 3. Разработка рабочей программы	январь	Консультация
Разработка тематических поурочных планов и планов воспитательной работы	сентябрь	Практикум
Анализ урока. Виды анализа.	октябрь	Индивидуальная беседа
1. Ознакомление с нормативной базой введения ФГОС НОО. 2. Разработка технологической карты урока	октябрь-ноябрь	Консультация
Посещение уроков опытных учителей с целью наблюдения по предложенной схеме с последующим анализом. Наблюдение за коммуникативным поведением учителя.	в течение учебного года	Наблюдение
Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников	декабрь	Индивидуальная беседа, практикум
Проектная деятельность в начальной школе	в течение учебного года	Работа в составе творческой группы
Посещение уроков, внеклассных занятий молодого специалиста	В течение учебного	Взаимопосещение

Посещение учителем открытых уроков других учителей	года по графику	
Работа с тетрадями и дневниками обучающихся. Выполнение единых требований по орфографическому режиму.	январь	Практическое занятие
«Портфолио» учителя	февраль	Консультация
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	в течение учебного года	Самостоятельно, заседания МО
Работа с родителями (содержание, формы и методы работы) .	март	Групповая
Выбор методической темы по самообразованию на новый учебный год	апрель	Консультация
Подведение итогов работы за год. Анализ качества успеваемости учащихся. Отчёт о результатах работы по теме самообразования	май	Круглый стол Анкетирование