

РАССМОТРЕНО

на заседании Педагогического совета

МБОУ Школы № 67

г.о. Самара

Протокол №1 от 30.08 2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Школы № 67



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

МБОУ ШКОЛЫ № 67 Г.О. САМАРА

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

Пояснительная записка

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

Правовой основой института школьного наставничества являются настоящая Программа наставничества МБОУ Школы № 67 г.о. Самара, Положение о наставничестве МБОУ Школы № 67 г.о. Самара, нормативные акты Министерства образования и науки РФ, министерства образования и науки Самарской области, Департамента образования Администрации городского округа Самара, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных организаций.

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые применяются в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель

наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

Цель: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи:

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности;
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к учителю-наставнику

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

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих

образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, куратором наставничества в школе и руководителем методического объединения.

Принципы реализации программы наставничества

Реализация программы строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для

личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

- принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы;
- принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;
- принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности — участие в программе наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрее адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика

профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе школы, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

Формы и методы работы с наставляемыми: беседы; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, заседания методических объединений, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, курсовая подготовка молодых педагогов.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Пары или группы наставник-наставляемый как правило создаются в лицее на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы:

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности (при наличии)	Ответственный
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых из числа педагогов и административного персонала	Сентябрь-октябрь	Сформирована база наставляемых	100 % охват вновь прибывших специалистов	Стрельцова О.П.
Формирование базы наставников из числа педагогов и административного персонала	В течение всего периода реализации ПН	Сформирована база наставников	Не менее 15 % от общего числа педагогических работников и т. д.)	Стрельцова О.П.
Организация обучения педагогических работников, наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	сформированы группы наставников для обучения, проведено не менее 1 одного образовательного занятия в четверть для каждой группы, оказаны индивидуальные консультации		Стрельцова О.П., председатели ШМО
Формирование наставнических пар или групп	Сентябрь-октябрь	Сформированы наставнические пары или группы	Приняло 100% участников ПН	Стрельцова О.П.
Организация работы наставнических пар или групп: встреча-знакомство; пробная встреча; встреча-планирование; совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; итоговая встреча	В течение всего периода реализации ПН	Реализация мероприятий в		Стрельцова О.П.

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности (при наличии)	Ответственный
Проведение первых организационных встреч внутри наставнической пары/группы	Сентябрь-октябрь	Проведены организационные встречи, составлены внутри каждой наставнической пары/группы		Стрельцова О.П.
Утверждение индивидуальных планов	октябрь	составлены индивидуальные внутрикаждой наставнической пары/группы		Стрельцова О.П.
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода	Индивидуальные планы реализованы не менее чем на 90%, от общего количества участников ПН		Стрельцова О.П.
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп	Май-июнь	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп в формате деловой игры,		Стрельцова О.П.
в формате деловой игры (например, «Твой результат – мои возможности»)		участие в игре приняло не менее 90% участников		
Программно-методическое сопровождение деятельности				
Разработка	Сентябрь-октябрь	Программные, методические и дидактические материалы		Стрельцова О.П.

Направление лучших практик в региональный наставнический центр для размещения на онлайн-платформе	июнь	Лучшие практики наставничества оформлены в разработки и направлены в ИРО для размещения на региональной онлайн- платформе		Стрельцова О.П.
---	------	---	--	-----------------

Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности (при наличии)	Ответственный
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг				
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	октябрь	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми, выбраны формы наставничества		Стрельцова О.П.
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	ноябрь	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы		Стрельцова О.П.
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в полугодие	Диагностика пройдена 100% участников ПН, составлены сравнительные таблицы по учету изменений		Стрельцова О.П.
Осуществление персонифицированного учета, участвующих в ПН	В течение всего периода	Реестр учета участвующих ПН		Стрельцова О.П.

Информационное сопровождение деятельности				
Содержание	Сроки	Ожидаемый результат (вид документа)	Показатели эффективности (при наличии)	Ответственный
Размещение информации о реализации ПН на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода реализации ПН	Актуальные публикации		Стрельцова О.П.
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации ПН	Август	Протокол педагогического совета; создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов ОО		Стрельцова О.П.
Управление реализацией целевой модели наставничеств на уровне образовательной организации				
Контроль процедуры внедрения и реализации ПН	В течение всего периода реализации ПН	Выполнено 100% позиций дорожной карты		Ионова В.В.
Контроль реализации мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки	В течение всего Периода реализации ПН	Реализовано 100% мероприятий, закрепленных за учреждением в установленные сроки		Стрельцова О.П.
Разработка дорожной карты на 2023-2024 учебный год	Август-сентябрь	Разработана дорожная карта внедрения ПН ОО на 2023-2024 учебный год		Ионова В.В., Стрельцова О.П.
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	В течение всего периода реализации ПН	Не менее 1 представителя ОО организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/ конкурсах/ фестивалях		Ионова В.В., Стрельцова О.П.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора.

Оценка происходит в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль происходит один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль происходит в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей на работу программе наставничества		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		

Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лицея и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад школы в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных лицеем научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

Мониторинг реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Индикативные показатели

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы
Урочная деятельность		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0
	Имеется положительная динамика	1
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3
	50 — 74% - допустимое	2

	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
Внеурочная деятельность					
Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 – 76 баллов — высокий уровень

36 – 56 баллов — средний уровень

20 – 35 баллов — низкий уровень

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

Показатели эффективности реализации ПН

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

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;

определить степень эффективности и полезности программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри лицея;

выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;

спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в лицее.

Список наставников и наставляемых МБОУ Школы № 67 г.о. Самара

№ п/п	ФИО наставляемого	Должность	Стаж	ФИО наставника	Должность		
1.	Кузнецова В.В	Учитель математики	1-й год	Дервяга Светлана Александровна	Учитель математики		
2.	Щекочихина Ирина Игоревна	Учитель математики	2-й год				
3.	Будыжова Любовь Сергеевна	Учитель физической культуры	1-й год				
4.	Старкова Яна Дмитриевна	Учитель английского языка	3-й год	Щелокова Анастасия Васильевна	Учитель русского языка и литературы, председатель МО учителей гуманитарного цикла		
5.	Кириченко Юлия Алексеевна	Учитель английского языка	3-й год				
6.	Макарова Анастасия Валерьевна	Учитель английского языка	4-й год				
7.	Маршанова Виктория Алексеевна	Учитель немецкого языка	2-й год				
8.	Тихонова Марина Владимировна	Учитель истории и обществознания	3-й год				
9.	Девяткина Юлия Александровна	Учитель истории и обществознания	2-й год				
10	Гвоздева Юлия Васильевна	Учитель начальных классов	3-ый год (декретный отпуск)			Гурко Алевтина Васильевна	Учитель начальных классов
11	Лялина Елена Сергеевна	Учитель начальных классов	1-й год				
12	Гулина Альмира Раильевна	Учитель начальных классов	1-й год				
13	Дегтярев Никита Алексеевич	Учитель биологии	3-ой год	Щекочихина Наталья Витальевна	Учитель математики, заместитель директора по УВР		

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
НА 2023– 2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

	Мероприятия	Ответственные	Сроки проведения
1. Работа «Школы молодого учителя»			
	Формирование банка данных молодых педагогов.	Председатель ПК	Август
	Заседание «Составление и анализ рабочих программ» - практикум	Куратор ПК	Сентябрь
	Посвящение в учителя	Соколова И.А.	Октябрь
	Заседание «Самообразование – лучшее образование».	Стрельцова О.П.	Октябрь
	Семинар «Адаптация молодого учителя в школе» (психологический центр, вновь прибывшие учителя)	Щелокова А.В., Деревяга С.А.	Ноябрь
	Заседание - дискуссия «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из нее».	Стрельцова О.П.	Декабрь
	Заседание «Методы и приемы формирования функциональной грамотности учащихся»	Стрельцова О.П.	Январь
	Семинар «Личностно – ориентированное обучение»	вновь прибывшие учителя	Январь
	Заседание «Формы и методы работы при организации внеурочной деятельности обучающихся начальных классов и основной школы»	вновь прибывшие учителя	Март
	Смотр творческих работ «Педагогические умения учителя и пути их дальнейшего развития»	Щелокова А.В.	Март
	Заседание – конференция молодых учителей: «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» (выступления педагогов по результатам работы над своей методической темой).	Стрельцова О.П., Щелокова А.В., Щекочихина Н.В., Деревяга С.А.	Апрель
	Заседание «Итоги работы: успехи и трудности»	Стрельцова О.П.	Май

Индивидуальный план работы наставника

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Форма наставничества	
8.	Сроки наставничества	
Общие сведения о стажёре		
1.	ФИО стажёра	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Профессиональные дефициты	
8.	Профессиональные затруднения	
Цели и задачи наставничества		
1.	Цель наставничества	
2.	Задачи наставничества	
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	
Пути и способы достижения цели и результатов наставничества		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	
6.	Формы демонстрации достижения результатов	

Возможные способы и формы работы:

Диагностика, проектирование, конструирование, моделирование, педагогический анализ, педагогическое наблюдение, разработка и описание, открытые мероприятия, обучающие семинары, КПК, изучение, ознакомление,

Возможные методические материалы:

Инструкция, памятка, разработка, сценарий, пособие, рекомендации, материалы.

Возможные формы демонстрации достижения результата:

Экспертное заключение, рецензия, карта-оценки, чек-лист, анкеты, опросники, тесты, мастер-класс, открытое мероприятие (урок, занятие и т.д.), удостоверения, сертификаты, дипломы, грамоты,

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (стажера)

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма контроля	Отметка о выполнении

Возможные направления деятельности

Диагностика профессиональных затруднений, профессиональных дефицитов.

Разработка и внедрение модели

Анализ и описание собственного опыта.

Подготовка к участию в конкурсных мероприятиях.

Овладение новой методикой, технологией.

Самообразование по теме ...

Демонстрация успешной педагогической практики.

Профессиональные пробы стажёра.

Организация мониторинга и рефлексии.

Курсы повышения квалификации

Разработка и оформление методических продуктов.

Разработка и оформление программы ...

Разработка и оформление дидактических материалов

Подготовка материалов (конкурсных)

Публикации в педагогических изданиях.

Научно-исследовательская деятельность.

Журнал наставника
(примерная форма)

Ф. И. О. наставника _____

Ф. И. О. наставляемого _____

Форма наставничества _____

Направление _____

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма встречи (индивидуальная/ групповая; диалог/обсуждение, практическая работа)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись