

УТВЕРЖДЕНА

Педагогическим советом школы

от 28.08. 20 24 года, Протокол № 1

ВВЕДЕНО

в действие приказом

от 28.08. 20 24 года, № 21

МБОУ Боханской СОШ № 2

____ Л.Г. Ростовцева



**Программа наставничества
«Путь к успеху»
по формам «Учитель-Учитель» и «Учитель-Ученик»
МБОУ Боханской СОШ № 2
на 2024 – 2029 годы**

(в рамках реализации Программы развития МБОУ Боханская СОШ №2 на 2024 - 2029 годы)

Бохан, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
2.	ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МБОУ БОХАНСКОЙ СОШ №2.....	3
	Кадровое обеспечение МБОУ Боханской СОШ № 2 в 2021-2022 учебном году.....	3
	Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров.....	3-4
	Стаж работы педагогов.....	4
	Методическая деятельность педагогов МБОУ Боханской СОШ № 2... ..	4-5
	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, НПК, творческих конкурсах, спортивных мероприятиях	5-6
3.	АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	7
4.	НОРМАТИВНАЯ БАЗА	8
5.	ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	8-9
6.	ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	10
7.	КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	10
8.	Приложение 1. ПРОГРАММА ПО ФОРМЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ» (модель «Учитель молодой специалист»).....	12-38
9.	Приложение 2. ПРОГРАММА ПО ФОРМЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ» (модель «Педагог – новатор- консервативный учитель»).....	39-43
10.	Приложение 3. ПРОГРАММА ПО ФОРМЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК»	44-53
11.	Приложение 4. ДОРОЖНАЯ КАРТА.....	54-57

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирование навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций.

2. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О МБОУ БОХАНСКОЙ СОШ №2

Полное наименование	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Боханская средняя общеобразовательная школа № 2
Сокращенное наименование	МБОУ Боханская СОШ № 2
Адрес организации	669311, Россия, Иркутская область, Боханский район, п. Бохан, ул. Школьная, 2
Телефон	8(395)38 91 6-44
Адрес электронной почты	bohan.school_2@mail.ru
Руководитель	Ростовцева Лариса Геннадьевна
Учредитель	Муниципальное образование «Боханский район» (в лице Управления образования администрации муниципального образования «Боханский район»).
Лицензии на осуществление образовательной деятельности	Серия РО № 045887, рег. № 4744 от 05 апреля 2012 года
Свидетельства о государственной аккредитации	Серия 38A01 № 0000719, рег. № 2637 от 20 июня 2014 года на срок до 20 июня 2026 г.

Кадровое обеспечение МБОУ Боханской СОШ № 2 в 2024-2025 учебном году

Оценка эффективности кадровой политики школы осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение педагогами аттестации на квалификационные категории;
- включение педагогов в систему повышения квалификации;
- участие педагогов в семинарах и конференциях различного уровня;
- публикации статей педагогов в специализированных изданиях и в интернет;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в ОО.

На начало 2021-2022 учебного года в ОО работают 30 постоянных педагогических работников и 3 – совместителей, из них 29 учителей, 2 педагога-психолога, 1 социальный педагог, 1 логопед-дефектолог.

Общие сведения о составе и квалификации педагогических кадров

	Количество педагогов (% от общего количества)		
	2022 год	2023 год	2024
Всего педагогических работников	30	28	32
Образование:			
- высшее	28 (93,3%)	25(89,2%)	29 (90,6%)

- среднее профессиональное	2 (6,7%)	3(10,8%)	3 (9,4%)
Квалификационные категории:			
- высшая	11 (36,7%)	13(46,4%)	14 (45,1%)
- первая	12 (40%)	11(39,2%)	8 (25,8%)
- соответствие занимаемой должности	3 (10%)	1 (3,5%)	5 (16,1%)
- не имеют категории	4 (13,3%)	3 (10,7%)	5 (16,1%)
Почетные звания и грамоты:			
- «Почетный работник общего образования»	5 (16,6%)	5(17,8%)	5 (15,6%)
- «Отличник народного просвещения»	1 (3,3%)	2 (7,1%)	2 (6,2%)
- Почетная грамота и благодарность Министерства образования и науки	5 (16,6%)	5 (17,8%)	5 (15,6%)
Участники профессиональных конкурсов	23	11	11

Стаж работы

Общее количество педагогов	Стаж работы					
	до 3 лет	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	20 и более лет
32	1	3	5	4	2	17

Количество педагогов остается стабильным, средний возраст – 45 лет. 90,6 % педагогов школы имеют высшее образование. 84,3% педагогов имеют квалификационную категорию, не имеют категории педагоги, отработавшие в организации менее двух лет и молодые специалисты.

Содержание методической работы в МБОУ Боханской СОШ № 2 обусловлено целями и задачами Программы развития школы на 2024-2029 г.г., принятой на педагогическом совете, протокол № 3 от 02.12.2024 г., и утвержденной приказом директора школы от 05.12.2024 г., № 157.

Главными подразделениями в структуре методической службы являются школьные методические объединения и методический совет, который функционирует на основании «Положения о методическом совете» и годового плана работы. Методический совет осуществляет общее руководство методической и инновационной работой педагогического коллектива, его заседания проводятся не реже одного раза в четверть. Преимущество в обучении – приоритетное направление развития учреждения и необходимое условие эффективности образовательного процесса.

Методическая деятельность педагогов МБОУ Боханской СОШ № 2 Количество педагогов, участвующих в семинарах, конференциях

Учебный год	Уровень					Всего
	Школьный	Муниципальный	Региональный	Всероссийский	Международный	
2020 – 2021	12	11	18	8	8	57
2021 – 2022	11	17	15	4	-	47
2022 – 2023	9	17	15	3	-	44
2023 – 2024	11	15	10	3	1	40

Вывод: в 2023-2024 учебном году 17 (74%) педагогов школы в течение учебного года активно участвовали в роли выступающих и слушателей на семинарах, конференциях различного уровня. Активность педагогов понизилась на 2 % по сравнению с 2022-2023 учебным годом. Нужно отметить особую активность в стремлении к самообразованию, в обмене опытом следующих педагогов:

Количество участия педагогов в конкурсах

Учебный год	Муниципальный	Региональный	Всероссийский	Международный	Всего
2020 – 2021	6	5	8	7	26
2021 – 2022	10	7	16	2	35
2022 – 2023	8	4	7	1	20
2023 – 2024	5	5	6	1	17

Вывод: в 2023-2024 учебном году активными участниками в конкурсах были 12 (52,1%) педагогов школы. Показатель на 8,1 % выше по сравнению с 2022-2023 у.г. Содержание конкурсов разнообразно:

- разработка методического материала;
- участие в предметных олимпиадах;
- конкурсы творческого мастерства;
- обобщение системы опыта работы.

Вывод: В 2023-2024 учебном году отмечается понижение роста активности педагогов, участвующих в методических мероприятиях, семинарах, НПК и повышение количества педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства.

Публикации по обобщению и распространению опыта педагогических работников

Количество публикаций по обобщению и распространению опыта педагогов

Учебный год	Уровень				Всего
	Муниципальный	Региональный	Всероссийский	Международный	
2020 – 2021	-	4	4	4	12
2021 – 2022	5	4	10	0	19
2022 – 2023	2	12	6	0	20
2023 – 2024	1	3	6	1	11

Вывод: в 2023-2024 учебном году 9 (39%) учителей школы активно работали в направлении распространения продуктивного опыта работы через публикации.

Работа по обобщению и распространению актуального педагогического опыта в этом учебном году понизилась на 21%.

Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, НПК, творческих конкурсах, спортивных мероприятиях

Количество обучающихся, принявших участие в конкурсах, различного уровня и направления за 2022 год

Уровень	Всего	Направление		
		Интеллектуальное	Творческое	Спортивное
Международный	10	2	8	-
Всероссийский	31	5	19	7
Региональный	87	31	39	17
Муниципальный	249	59	115	75
ИТОГО:	377	97	181	99

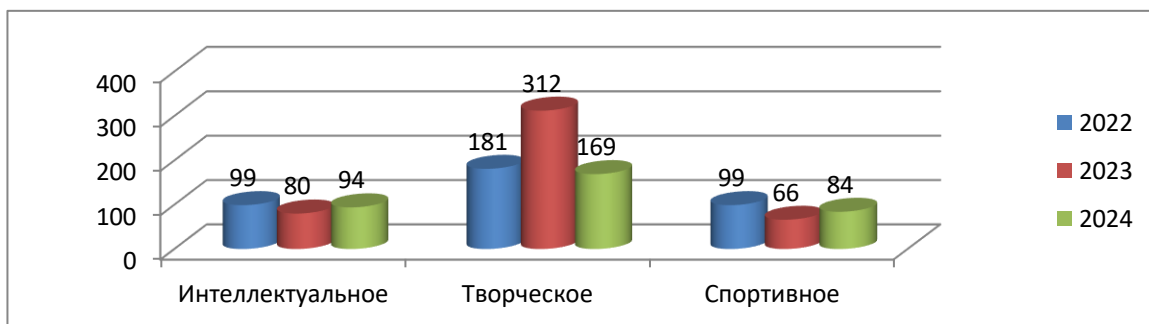
Количество обучающихся, принявших участие в конкурсах, различного уровня и направления за 2023 год

Уровень	Всего	Направление		
		Интеллектуальное	Творческое	Спортивное
Международный	7	-	7	-
Всероссийский	41	8	30	3
Региональный	68	20	33	15
Муниципальный	331	52	242	37
Поселковый	11	-	-	11
ИТОГО:	458	80	312	66

Количество обучающихся, принявших участие в конкурсах, различного уровня и направления за 2024 год

Уровень	Всего	Направление		
		Интеллектуальное	Творческое	Спортивное
Международный	9	2	7	0
Всероссийский	25	7	16	2
Региональный	94	27	49	18
Муниципальный	211	52	95	64
Поселковый	8	6	2	-
ИТОГО:	347	94	169	84

Мониторинг выступлений обучающихся за три года



Вывод: активность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, НПК, творческих мероприятиях в 2024 году снизилось. Требуется наставничество для повышения результативности в работе с одаренными детьми.

3. АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа по форме «учитель-учитель» предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления.

В МБОУ Боханской СОШ № 2 наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. 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 5 лет);
- педагога, имеющего профессиональные дефициты в цифровых навыках и технологиях (модель «педагог-новатор – консервативный педагог») или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Программа наставничества по форме «учитель-ученик» предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у обучающихся необходимых навыков и умений учебной и внеурочной деятельности для подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально - продуктивной деятельности в современном мире; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Разработка программы наставничества «Путь к успеху» по формам «учитель-учитель», «учитель-ученик» в МБОУ Боханской СОШ № 2 продиктована:

- необходимостью повышения предметной и методической компетентности учителей, исходя из анализа квалификации, стажа работы, методической деятельности педагогов МБОУ Боханской СОШ № 2;
- необходимостью поддержки талантливых обучающихся, исходя из анализа результативности участия обучающихся в олимпиадах, предметных конкурсах и НПК.

4. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Программа наставничества в МБОУ Боханской СОШ № 2 составлена в соответствии со следующими документами:

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Целевой региональной модели наставничества, утвержденной Распоряжением Министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 г. № 982-мр, с целью достижения плановых показателей мероприятий региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»;
- Устав МКУ МО «Боханский район» раздел 4, ч.4.1., пп.7,8
- Приказ МКУ УО «Боханского муниципального района» № 55 от 30.03.2022 г. «О внедрении целевой модели наставничества».

5. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целью внедрения модели наставничества является:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;
- создание организационно-методических условий выведения консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 7 до 18 лет и молодых специалистов МБОУ Боханской СОШ №2.

Общие задачи внедрения целевой модели наставничества:

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

*частные задачи сформулированы в программах по формам наставничества

Целевые группы реализации программы наставничества в МБОУ Боханской СОШ №2 - обучающиеся, молодые педагоги, консервативные педагоги, родители.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ Боханской СОШ № 2 в данной целевой модели наставничества приоритетными являются следующие формы наставничества:

- «Учитель – учитель» (модель: «Учитель – молодой специалист») (см. Приложение 1. Программа)
- «Учитель – учитель» (модель: «Педагог новатор - консервативный педагог») (см.

Приложение 2. Программа)

- **«Учитель – ученик»** (см. Приложение 3. Программа)
- **«Студент – ученик»** (Программа «Действуем вместе» разработана ГБПОУ ИО «Боханский педагогический колледж им. Доржи Банзарова»).

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

«Учитель-учитель»

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

«Учитель-ученик»

- Выявление задатков и развитие способностей детей к определенным видам деятельности;
- Увеличение числа детей, которым оказывается поддержка;
- Создание индивидуальных образовательных программ;
- Обобщение и систематизация материалов педагогической практики;
- Повышение квалификации и объединение учителей, работающих с мотивированными на проявление своих способностей детьми;
- Повышение ответственности учителей, социально-психологической службы школы при организации работы с мотивированными на проявление своих способностей детьми;
- Активизация участия родителей и окружающего социума в работе с детьми;
- Создание и применение на практике комплексной программы работы с детьми;
- Создание атмосферы заинтересованности и доброжелательного отношения к детям, мотивированным на проявление своих способностей;
- Повышение качественных показателей успеваемости учащихся;
- Увеличение числа призовых мест на олимпиадах и конкурсах различного уровня.

7. КАДРОВАЯ СИСТЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В целевой модели наставничества 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 – участник программы, 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.

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 этих баз осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование базы наставляемых из числа обучающихся:

- талантливые и высокомотивированные обучающиеся;
- выпускники школы.

Формирование базы наставляемых из числа педагогов:

- молодые специалисты (стаж работы от 0 до 5 лет);
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, которым необходима помощь в освоении новых технологий в процессе обучения и личностного профессионального роста.

Формирование базы наставников из числа педагогов:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- сотрудники профессиональных образовательных учреждений, заинтересованные в подготовке будущих кадров.

*База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

8. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

(см. Приложение 4. Дорожная карта)

**Программа
методического сопровождения
молодых специалистов и начинающих педагогов в
рамках программы наставничества
МБОУ Боханской СОШ №2
«Путь к успеху» по форме «Учитель-Учитель»
(модель «Учитель – молодой специалист»)**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	14-15
2. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ».....	15-17
3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ	17
4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ.....	17-18
5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ.....	18-22
6. Приложения.....	23-40

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров. Многие выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании. Многие молодые специалисты, столкнувшись с реальностью школьной жизни, вскоре уходят из школы, избирая иной профессиональный путь.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Актуальность разработки программы наставничества

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Путь к успеху» предусматривает организацию системной работы учителя- наставника с целью помощи молодому учителю в процессе его профессионального становления. В начале своей профессиональной деятельности молодой специалист сталкивается с определенными трудностями. Молодому специалисту необходима постоянная помощь опытных коллег, наставников. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера.

Наставничество в образовании – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

В МБОУ Боханской СОШ № 2 наблюдается проблема старения рабочих резервов, приводящая к инерционному движению школы, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы. 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 5 лет), педагога, имеющего профессиональные дефициты или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Разработка программы наставничества в МБОУ Боханской СОШ № 2 продиктована необходимостью повышения предметной и методической компетентности учителей, исходя из анализа квалификации, стажа работы, методической деятельности педагогов МБОУ Боханской СОШ № 2.

Цель программы: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога, обеспечить условия для профессионального роста педагогов.

Задачи программы:

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.

6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);

- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;

- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;

- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

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

Сроки реализации программы: 3 года

2. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ»

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

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации

профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Требования, предъявляемые к наставнику

- Получить не менее 15 положительных отзывов от администрации школы о личности кандидата в наставники (Приложение 1.12);
- Соблюдение принципов успешного наставника и активное применение их на практике (Приложение 1.13)
- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту

- Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- Выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Основные принципы организации наставничества

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

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

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

Этап 1. Адаптационный (первый год).

Адаптация молодого специалиста.

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

Цель этапа – ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ Боханской СОШ № 2 и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1-2 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации (Приложение 1.1) молодого специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

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

Подготовительная часть перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе.

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий,

ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;

- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

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

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

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

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом (Приложения 1.2, 1.11);
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста (Приложение 3);

Индивидуальный план адаптации молодого специалиста;

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

Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде заключения об адаптации молодого специалиста (Приложение 1.4).

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

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;

Этап 2. Основной (второй год).

Профессиональное развитие молодого специалиста

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

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

По результатам выполнения молодым специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития (Приложение 1.5) до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май.

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

- самообучение;
- наставничество;
- участие в профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МБОУ Боханской СОШ №2.

Примерный перечень мероприятий

1.	Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия
2.	Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий
3.	Помощь в выборе методической темы. Планирование работы над методической темой на год.
4.	Обсуждение новинок методической литературы по предметам
5.	Взаимопосещение уроков и занятий, внеклассных мероприятий и их последующий подробный анализ
6.	Планирование работы классного руководителя.
7.	Изучение методических разработок «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний», «Тематические классные часы»
8.	Обсудить виды диагностики результатов обучения, анализа полученных результатов, сравнивать и планировать шаги по улучшению.
9.	Подготовить и проанализировать памятки: – Анализ и самоанализ урока; – Обязанности классного руководителя; – Организация работы с родителями; – Рекомендации по проведению внеклассных мероприятий; – Организация работы с неуспевающими.
10.	Обсудить контроль оценки знаний учащихся.
11.	Организация помощи в подготовке и проведении открытого урока

12.	Проанализировать портфолио наставника. Познакомить с требованиями и вариантами оформления профессионального портфолио.
13.	Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
14.	Беседы с молодым специалистом по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, частной методике преподавания
15.	Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий
16.	Отчет о проделанной работе на заседании методического объединения

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

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста (Приложение 6);

Индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)

Проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии молодого специалиста (Приложение 7).

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

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

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

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

Этап 3. Контрольно-оценочный (третий – четвертый год).

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала (Приложение 8). В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

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

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

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

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

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении);
- Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста (Приложение 1.9).

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

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

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала, резерва и планирования карьеры. По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение

10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником (Приложение 1.10)
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Виды контроля работы молодого специалиста

В работе с молодым педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ:

– **Обзорный контроль** – проводится в начале педагогической деятельности, в первый месяц, путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. **Цель** данного контроля – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого педагога.

– **Предупредительный контроль** – проводится в течение первого года работы. **Цель** данного контроля – выявить и предупредить ошибки в работе молодого педагога.

– **Повторный контроль** проводится с целью – устранения недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

– **Персональный контроль** – проводится на второй год работы молодого специалиста, который позволяет изучить всю работу молодого педагога за определенный период времени.

Фронтальный контроль – проводится на третий год работы молодого специалиста, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.). Если в одной группе работает несколько молодых педагогов, то рекомендуется проведение **классно-обобщающего контроля**.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по введению в ОУ			
1.1.			
1.2.			
2. Мероприятия по введению в должность			
2.1.			
2.2.			
3. Работы и задания в рамках профессиональной деятельности			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
4.1.			
4.2.			
5. Участие в районных мероприятиях			
5.1.			
5.2.			

Молодой специалист

Учитель-наставник

Заместитель директора по УВР

АНКЕТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА		
1.	Ф.И.О.	
2.	Структурное подразделение, должность	
3.	Кто оказал Вам наиболее ощутимую помощь в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	– Учитель-наставник Коллеги по работе Руководитель МО – Администрация школы
		Другое
4.	С какими из перечисленных проблем Вам приходилось сталкиваться? (отметьте все необходимое)	– Взаимоотношения с коллегами – Содержание проф. деятельности – Взаимоотношения с учителем-наставником – Взаимоотношения с администрацией школы
		Другое
5.	Что является для Вас наиболее важным в профессиональной деятельности? (отметьте только один вариант)	– Соответствие характера работы Вашим способностям и склонностям – Хорошие взаимоотношения с коллегами
		Другое
6.	Как часто Вам нужна в работе помощь?	– Часто – Иногда – Редко
7.	Что помогло Вам в процессе адаптации? (отметьте все необходимое)	Лекции, семинары Просмотры видео- и фотоматериалов Наставничество Экскурсии
8.	Ваши предложения по организации работы с молодыми специалистами	

ОТЗЫВ **о результатах адаптации молодого специалиста**

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

№	Критерии оценки адаптации	Оценка	
1.	Обучаемость	– Высокая – Средняя – Низкая	☐ ☐ ☐
2.	Умение планировать работу	– Отличное – Хорошее – Удовлетворительное – Плохое	☐ ☐ ☐ ☐
3.	Ответственность за результаты работы	– Высокая – Средняя – Низкая	☐ ☐ ☐
4.	Отношение к другим работникам	– Доброжелательное – Преимущественно доброжелательное – Противоречивое – Конфликтное	☐ ☐ ☐ ☐
5.	Положение в коллективе	– Авторитетное – Обычное рабочее – Неустойчивое	☐ ☐ ☐

Учитель-наставник

«_____» _____ г.

_____ .

ЗАКЛЮЧЕНИЕ об адаптации молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

Результаты адаптации	
Хорошие	☐
Удовлетворительные*	☐
Неудовлетворительные*	☐

* При данных результатах адаптации в индивидуальном плане профессионального развития необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

– Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	– ☐
– Повышение ответственности за качество исполнения работ и результаты деятельности	– ☐
– Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	– ☐
– Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	– ☐
– Улучшение взаимоотношений молодого специалиста с коллегами/руководством	– ☐
– Другое	–

Учитель-наставник _____

Заместитель директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(подпись молодого специалиста)

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН профессионального развития молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообразование			
1.1.			
1.2.			
2. Участие в конкурсе молодежных разработок			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в мероприятиях, организованных ОУ			
3.1.			
3.2.			
4. Участие в районных мероприятиях			
4.1.			
4.2.			

Молодой специалист

Учитель-наставник

Заместитель директора по УВР

ОТЗЫВ
о результатах профессионального развития молодого специалиста

 (Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

№	Критерии оценки профессионального развития	Оценка	
1.	Соблюдение сроков работ	– Соблюдение – Частичное соблюдение – Несоблюдение	☐ ☐ ☐
2.	Качество выполнения работ	– Высокое – Среднее – Низкое	☐ ☐ ☐
3.	Профессиональная компетентность	– Полная – Недостаточно полная – Неполная	☐ ☐ ☐
4.	Выполнение функциональных обязанностей	– Выполнение – Частичное выполнение – Невыполнение	☐ ☐ ☐
5.	Выполнение планов	– Выполнение – Частичное выполнение – Невыполнение	☐ ☐ ☐

Учитель-наставник _____

«_____» _____ 20____ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ о профессиональном развитии молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

Оценка уровня профессионального развития	
Высокий	☐
Выше среднего	☐
Средний	☐
Ниже среднего*	☐
Низкий*	☐

* При данных уровнях профессионального развития в индивидуальном плане развития потенциала молодого специалиста необходимо предусмотреть выполнение мероприятий, направленных на:

Повышение уровня профессиональных знаний и умений, необходимых для решения поставленных задач	☐
Повышение ответственности за качество и сроки исполнения работ, результаты деятельности	☐
Повышение дисциплинированности, соблюдение норм и правил Общества	☐
Улучшение организации молодым специалистом своей деятельности (планирования, самоконтроля)	☐

Учитель-наставник _____

Заместитель директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

«____» _____ г.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН развития потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

№	Мероприятия (содержание работы)	Срок выполнения	Отметка о выполнении
1. Самообучение			
1.1.			
1.2.			
2. Обучение			
2.1.			
2.2.			
3. Участие в конкурсе молодежных разработок			
3.1.			
3.2.			
4. Участие мероприятиях, организованных МО			
4.1.			
4.2.			
5. Участие мероприятиях, организованных ОУ			
5.1.			
5.2.			

Учитель-наставник _____

Заместитель директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

« ____ » _____ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ о развитии потенциала молодого специалиста

(Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

на период с _____ до _____ г.

№	Критерии оценки потенциала	Оценка	
1.	Профессиональная компетентность	– Высокая – Средняя – Низкая	☐ ☐ ☐
2.	Организаторские способности	– Высокие – Средние – Низкие	☐ ☐ ☐
3.	Способность к саморазвитию	– Высокая – Средняя – Низкая	☐ ☐ ☐
4.	Инициативность	– Высокая – Средняя – Низкая	☐ ☐ ☐
5.	Ответственность	– Высокая – Средняя – Низкая	☐ ☐ ☐

Оценка уровня потенциала	
Высокий	☐
Выше среднего	☐
Средний*	☐
Ниже среднего*	☐
Низкий*	☐

Рекомендации	
Стажировка	☐
Единовременное премирование	☐
Моральное стимулирование («Почетная грамота», «Благодарность»)	☐
Планирование карьеры*	☐
Включение в кадровый резерв*	☐

Учитель-наставник _____

Заместитель директора по УВР _____

С заключением ознакомлен _____

(Ф.И.О молодого специалиста)

« ____ » _____ г.

**Оценивание педагогической деятельности молодого учителя
учителем-наставником**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и				

	невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				
4. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя					
1	Положительное отношение к профессии				
2	Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними.				
3	Анализ и самоанализ результатов деятельности				
5. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством					
1	Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность				
2	Умение выделять основные единицы или блоки знаний				
3	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала				
4	Владение различными методами и технологиями обучения				
5	Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций				
6	Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы				
7	Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время.				
8	Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности.				
6. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя					
1	Уровень решения профессиональных задач				
2	Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности				
3	Адекватность самооценки готовности к работе в ОУ				

Анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»

Учитель _____

№ п/п	Вид деятельности	Самооценка «+» или «-»
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока / занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся / воспитанников	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся / воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся / воспитанников	
5. Владение технологией современного урока / занятия.		
1.	Постановка триединой цели урока / занятия	
2.	Выбор типа урока / занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся / воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		
4.		

АНКЕТА
для подбора потенциальных наставников
(учителя-наставники также могут использовать ее для себя)

Кандидат в наставники должен получить не менее 15 положительных отметок

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для отметок руководителя школы
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для работы		
1	ВЗАИМОСВЯЗЬ (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)	
1.1	Учитель умеет слушать	
1.2	Учитель уважает своих коллег	
1.3	Учителю нравится делиться опытом с коллегами	
1.4	Учитель умеет эффективно делиться педагогическими идеями	
1.5	Учителю нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)	
1.6	Другие учителя школы с удовольствием работают / общаются / учатся у данного учителя	
1.7	Учитель готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков и т.д.)	
1.8	Учитель является примером для коллег в обучении и воспитании детей	
2	ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)	
2.1	Учитель умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных	
2.2	Учитель умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных	
2.3	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного	
2.4	Учитель умеет (или имеет потенциал) определять ресурсы для развития зон роста	
2.5	Учитель умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Учитель умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
2.7	Учитель имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Учитель обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Учитель использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Учитель внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Учитель обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	

4.1	Учитель способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Учитель активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Учитель идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к учителю Российской Федерации.	

Директор _____/_____/_____
 Заместитель директора по УВР _____/_____/_____
 Заместитель директора по ВР _____/_____/_____

ПЯТЬ ПРИНЦИПОВ УСПЕШНОГО НАСТАВНИКА

Перед тем, как приступить к усиленной работе с молодыми специалистами, важно построить доверительные отношения с ними. Соблюдение принципов успешного наставника, описанных ниже, и активное применение их на практике позволит завоевать любовь и уважение подопечных.

1) ПРИНЦИП УВАЖЕНИЯ – Как добиться уважения подопечных?

– Проявлять уважение к окружающим

Если Вы хотите уважения окружающих, Вам самим необходимо в первую очередь уважать их и, конечно же, себя. Задайте себе следующие вопросы: Вы когда-нибудь ругали себя без причины? Вы изнуряете себя недостатком сна, плохим питанием или чем-то подобным? Если Вы не уважаете себя, Вы не можете рассчитывать на уважение других людей. Начните с того, что Вы будете относиться к себе с любовью. А вслед за любовью к себе придёт любовь окружающих. Для этого старайтесь находить хорошее в людях и в себе. Старайтесь думать позитивно: контролируйте свои мысли и эмоции, сделайте так, чтобы в конечном итоге количество позитивных мыслей превалировало над негативными.

– Ценить труд окружающих

Важно осознавать, насколько значима деятельность того или иного человека. Порой самая важная работа незаметна, пока она выполняется хорошо. Кто-то может просидеть всю ночь над выполнением важного проекта, вложить в него много физических и духовных сил и не получить желаемого результата из-за небольшой ошибки в расчетах; или, скажем, выполнять не особо сложную, рутинную, но затратную по времени работу. За конечным результатом стоят упорство, трудолюбие и настойчивость, без которых ничего бы не вышло.

– Быть логичными в том, что Вы говорите и делаете

Держите свое слово и старайтесь быть последовательными в своих решениях и поступках.

– Быть преданным своему делу и профессии

Смело принимайте ответственные решения в целях повышения эффективности обучения учащихся, не бойтесь идти на оправданный риск и допускать ошибки. Хорошие наставники должны находить время для своих подопечных, ставить перед ними конкретные задачи и следовать тому, что они проповедают.

2) ПРИНЦИП ВЗАИМОСВЯЗИ

Для того чтобы установить связь с подопечными, наставникам необходимо:

- быть уверенными в своих убеждениях и жить согласно им;
- указывать направление подопечным и быть сконцентрированными на них, а не на себе;
- говорить открыто и искренне, на одном языке с подопечными;
- подстраиваться под культуру и интересы подопечных;
- узнать своих подопечных ближе и верить в них – самый важный пункт.

3) ПРИНЦИП ДОВЕРИЯ

Доверие - это связующее звено между Вами и Вашими подопечными. Для того чтобы построить доверительные отношения, наставникам необходимо постоянно демонстрировать свою компетентность. Наставник не может влиять на подопечных, если он не оправдывает доверия. Ему важно быть примером. Знания важны, но честность играет не меньшую роль.

4) ПРИНЦИП ВДОХНОВЕНИЯ

Способность подопечных достигать поставленных целей определяется умением наставника укреплять их веру в собственные возможности. Только настоящие наставники будут

удовлетворены результатами своей работы, видя, что их подопечные достигают успеха и превосходят их самих.

5) ПРИНЦИП ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Наставнику важно говорить убедительно и вразумительно. Подопечные воспримут информацию лучше, если Вы будете говорить о конкретных вещах, а не произносить нескончаемую речь.

Перед тем как Вы начнете говорить, ожидая, что окружающие будут Вас слушать, необходимо первым научиться слушать. Наставники должны слушать с целью понять, а не ответить.

**Программа
методического сопровождения
педагогов в рамках программы наставничества
МБОУ Боханской СОШ №2
«Путь к успеху» по форме «Учитель-Учитель»
(модель «Учитель-новатор – консервативный педагог»)**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	41-42
2. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ»	42
3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ.....	42-43
4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ.....	43
5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ.....	43

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

Актуальность разработки программы наставничества

Наставничество в образовательной организации является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. В педагогическом коллективе любой образовательной организации большую часть составляют «стажисты», в числе которых всегда присутствуют педагоги - консерваторы. Деятельность их основательна, но ее эффективность снижается, если меняются условия профессиональной деятельности. Стремление сохранить старую систему работы далеко не всегда эффективно. Также консервативным педагогам может не хватать умений в области применения современных цифровых и иных инновационных технологий. Часть педагогов могут находиться на этапе профессионального «выгорания», что также снижает эффективность их профессиональной деятельности.

Программа наставничества призвана обеспечить профессиональное развитие консервативных педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений в меняющихся условиях профессиональной деятельности, максимально полно раскрыть потенциал их личности, необходимый для приобретения нового опыта, развитие необходимых навыков и компетенций для проживания этапа профессионального «выгорания», а также создать условия для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников образовательной организации.

Программа наставничества предназначена для специалистов из числа педагогических работников, являющихся:

- педагогами, желающими повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагогами, желающими овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагогами, находящимися в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогами, испытывающими другие профессиональные затруднения и осознающими потребность в наставнике.

Цель Программы – обеспечение профессионального развития педагогических работников, преодоление ими профессиональных затруднений (форма «педагог - новатор – консервативный педагог») в процессе профессиональной деятельности

Задачи программы:

1. Формирование устойчивой мотивации к профессиональному развитию вне зависимости от этапа профессиональной деятельности.
2. Развитие адаптивных способностей у консервативных педагогов к профессиональной

самореализации в современных условиях неопределенности, изменчивости, сложности, информационная насыщенности.

3. Преодоление состояния профессионального «выгорания» на этапе кризиса социально-профессиональной самоактуализации.

4. Устранение компетентностных дефицитов, раскрытие профессионального потенциала каждого специалиста, поддержка формирования и реализации индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества.

5. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации специалистов.

6. Создание канала эффективного обмена профессиональным опытом для специалистов.

Сроки реализации программы: определяется ситуационно в зависимости от запроса педагога и может варьироваться от нескольких месяцев до 1 года (в течение учебного года в зависимости от вида наставничества)

2. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ»

Наставник - проводник обеспечит наставляемому знакомство с современными ИТ-программами, поможет овладеть цифровыми навыками, будет осуществлять пошаговое руководство деятельностью наставляемого по удовлетворению его профессионального образовательного запроса.

Наставник - консультант поможет осознать причины и преодолеть состояние профессионального «выгорания», тем самым решить конкретные психолого-педагогические проблемы, наступившие на данном этапе профессионального развития.

Наставник-предметник – педагог того же предметного направления, что и учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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; консервативный педагог, испытывающий затруднения в профессиональной самореализации в условиях неопределенности, изменчивости, проявляющий недостаток мотивации к преодолению профессионального «выгорания».

Функции наставника

1. Педагогическая поддержка наставляемого в профессиональной деятельности: диагностика компетентностных дефицитов сопровождаемого:

– создание комфортных психологических условий освоения деятельности– сопровождаемым; мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка;– формирование у сопровождаемого установки на преодоление компетентностного дефицита и перевод к самоуправляемой деятельности; помощь в организации деятельности (планирование, тайм-менеджмент (управление–временем), оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;

– совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

2. Обучение: информирование:

– демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов– деятельности, технологий; консультирование;

– контроль и оценивание результатов деятельности.

3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

1. Вовлечено в наставничество не менее 60% педагогов из числа «консервативных педагогов» к концу учебного года.

2. Не менее 60% педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, показывают положительную динамику устранения компетентностных дефицитов (от результатов входного

мониторинга).

3. Не менее 60% консервативных педагогов, в отношении которых реализовано наставничество, продолжили свою трудовую деятельность в образовательной организации

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

- Высокий уровень включенности педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

1. Проведение организационной встречи с педагогическим коллективом, где куратор наставнических программ информирует о необходимости реализации наставнических практик и актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; предлагает банк наставников, создает условия для определения наставнических пар.

2. Формирование стратегии, определение регламента будущих встреч наставников с наставляемыми и их примерного тематического плана куратором вместе с педагогами - наставниками.

3. Самоанализ и совместный анализ компетенций наставника и наставляемого. Взаимодействие в наставнической паре начинается с диагностики затруднений педагога в выполнении функциональных обязанностей, которые рассматриваются как составляющие его компетентностных дефицитов, преодоление которых откроет перспективы его профессионального развития.

4. Составление индивидуального плана мероприятий персонализированной программы наставничества педагогом - наставником с наставляемым.

5. Реализация программы, в течение которой проводится анализ промежуточных результатов профессионального развития наставляемого.

6. Оценка результативности и эффективности реализации программы: диагностика устранения компетентностных дефицитов; оценка итоговых результатов может проводиться в формате рассмотрения практических результатов реализации индивидуального плана работы наставника с наставляемым, взаимодействия наставника с наставляемым, с коллегами, подготовки и участия в мероприятиях методических объединений организации, в открытых занятиях и мастер-классах, конкурсах и др.

7. Награждение и поощрение наставников за активную работу (на усмотрение администрации).

**Программа
сопровождения талантливых и
высокомотивированных обучающихся в рамках
программы наставничества
МБОУ Боханской СОШ №2
«Путь к успеху» по форме «Учитель-Ученик»**

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	45-47
2. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ»	47-48
3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ.....	48
4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ.....	48
5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ	49-50
6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ	51-53
7. Приложения	54

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества по форме «учитель – ученик» составлена в соответствии с федеральным проектом «Успех каждого ребенка». Она направлена на эффективное выявление и развитие потенциала личности каждого ребенка и помощь детям, мотивированным на проявление своих способностей.

Программа позволяет создавать общую схему выявления детской успешности в школе, начиная с начальных классов, и разрабатывать методический инструментарий для практического решения как психологических, так и педагогических задач. Это, прежде всего, цели и содержание обучения, формы организации, методы и средства образовательной деятельности.

Реализация данной программы должна способствовать появлению системных новообразований в работе с детьми через совершенствование и развитие образовательного пространства школы в условиях перехода на новые образовательные стандарты.

Программа охватывает основные аспекты выявления, воспитания и обучения успеха каждого ребенка. Она содержит оценку реального состояния системы работы в направлении развития успеха каждого ребенка, выявляет проблемы, определяет основные направления деятельности, приоритеты дальнейшего развития в области работы с детьми, содержит конкретные механизмы и мероприятия по достижению поставленных целей и решению задач.

Программой предусмотрено осуществление инновационных преобразований в разработке и внедрении современных диагностик различных видов успешности ребенка, новых технологий обучения, здоровьесбережения и воспитания, развитие не только системы работы по развитию успеха каждого ребенка, но и развитие системы непрерывного образования, которое включает в себя также повышение квалификации и переподготовку учителей.

Программа направлена на развитие образовательной среды, которая создает необходимые условия для развития успеха каждого ребенка: максимальное раскрытие возможной успешности каждого ребенка с первых дней начальной школы и далее на всех уровнях обучения, оказания адресной поддержки, разработка индивидуальных «образовательных маршрутов» с учетом специфики творческой и интеллектуальной успешности и одаренности.

Актуальность разработки программы наставничества.

Наставничество в образовании – форма индивидуального обучения и воспитания молодого педагога в одной из сложных областей интеллектуально- эмоционального творчества. При осуществлении наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков планирования и организации учебной деятельности.

Программа наставничества по форме «учитель-ученик» предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у обучающихся необходимых навыков и умений учебной и внеурочной деятельности для подготовки обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально – продуктивной деятельности в современном мире; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося.

Разработка программы наставничества «Путь к успеху» по форме «учитель-ученик» в МБОУ Боханской СОШ № 2 продиктована необходимостью поддержки талантливых обучающихся, исходя из анализа результативности участия обучающихся в олимпиадах, предметных конкурсах и НПК.

Цель программы:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;

- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Задачи программы:

- Разработать систему диагностических исследований для определения интересов, способностей и наклонностей детей;
- Определить и использовать при организации образовательного процесса методы и приемы, способствующие развитию возможностей самовыражения одарённых детей;
- Стимулировать творческую деятельность педагогического коллектива и создать условия для удовлетворения потребности педагогов в продуктивном самовыражении;
- Совместно с родителями поддерживать талантливого ребенка в реализации его интересов в школе и семье;
- Проводить различные внеурочные конкурсы, интеллектуальные игры, олимпиады, позволяющие учащимся проявить свои возможности;
- Совершенствовать способности в совместной деятельности со сверстниками, научным руководителем через самостоятельную работу;
- Внедрение современных технологий по повышению мотивации успешности детей на всех этапах обучения;
- Включение учащихся в конкурсное и олимпиадное движение для проявления широкого спектра различных видов проявления компетенций учащихся.

Сроки реализации программы: 4 года

2. УЧАСТНИКИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ»

Наставник	Наставляемый
Кто может быть.	
– Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. – Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. – Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. – В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, методист, социальный педагог, психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы	– Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации. – Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). – Обучающийся, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо

наставничества	испытывающему трудности коммуникации. Обучающийся, которому нужна помощь в написании и защите индивидуального итогового проекта.
----------------	--

Основные принципы организации наставничества

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личной примерности наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по становлению подшефного
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и становление подшефного.

3. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

- Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
- Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
- Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
- Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
- Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
- Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
- Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
- Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся (см. Приложение 2.1.Критериальная база)

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ

- Выявление задатков и развитие способностей детей к определенным видам деятельности;
- Увеличение числа детей, которым оказывается поддержка;
- Создание индивидуальных образовательных программ;
- Обобщение и систематизация материалов педагогической практики;
- Повышение квалификации и объединение учителей, работающих с мотивированными на проявление своих способностей детьми;
- Повышение ответственности учителей, социально-психологической службы школы при организации работы с мотивированными на проявление своих способностей детьми;
- Активизация участия родителей и окружающего социума в работе с детьми;
- Создание и применение на практике комплексной программы работы с детьми;
- Создание атмосферы заинтересованности и доброжелательного отношения к детям, мотивированным на проявление своих способностей;
- Повышение качественных показателей успеваемости учащихся;
- Увеличение числа призовых мест на олимпиадах и конкурсах различного уровня.

5. ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

№	Основные направления	Исполнители
Научное направление		
1	Разработка приемлемой для ОО системы выявления ребенка, мотивированного на проявление своих способностей	Зам. директора (УВР), педагог-психолог
2	Разработка системы взаимодействия с семьей ребенка	Зам. директора по ВР, педагог-психолог
Научно-методическое и образовательное направление		
1	Разработка индивидуальных образовательных программ в соответствии с особенностями ребенка	Творческие группы учителей
2	Создание системы дополнительного образования как условия для саморазвития и самореализации	Зам. директора (УВР)
3	Создание системы психологического и социального сопровождения	Психологи, социальный педагог
4	Апробация и внедрение диагностического инструментария выявления успеха каждого ребенка	Педагог-психолог, учителя
5	Апробация и внедрение программ развития и поддержки каждого ребенка	Зам. директора (УВР), педагог-психолог
6	Создание и ведение банка данных, включающий сведения о детях разных типов одаренности и талантливости, образовательных программах обучения детей, кадровом обеспечении процесса	Зам. директора (УВР), психолог
7	Повышение профессиональной квалификации кадров, работающих с одаренными и успешными детьми	Зам. директора (УВР)
8	Разработка, апробация и внедрение нового содержания образования для разных типов успешности	Зам. директора (УВР), руководители творческих групп
9	Организация районного семинара «Формирование эффективной системы поддержки и развития способностей и талантов у детей в школе»	Зам. директора (ВР, УВР)
10	Целенаправленная работа с родителями по проблемам детской мотивации и успешности, способам ее поддержки и развития	Зам. директора (УВР), педагог-психолог
11	Участие учителей в научных, научно-практических конференциях разного уровня по проблемам успешности ребенка	Зам. директора (УВР)
12	Привлечение внимания общественности к потребностям успешности учащихся	Директор, общешкольный родительский комитет
13	Создание информационной базы по проблемам успешности детей	Зам. директора (УВР)

14	Использование материалов российских сайтов в Интернете, посвященных проблемам успеху каждого ребенка	Учителя школы
15	Оперативный сбор и оформление, распространение материалов по рубрикам: - опыт педагогической работы успешности каждого ребенка; - родительские заметки об особенностях воспитания и развития успешности детей, а также о проблемах, с которыми им придется сталкиваться	Библиотекари, учителя школы
16	Деятельность методического совета: - рассмотрение материалов педагогических исследований по данной проблеме; - организация апробации методик обучения	Зам. директора (УВР)
Организационное психолого-педагогическое направление		
1	Индивидуальная работа со специалистами	Зам. директора (УВР)
2	Организация и совершенствование работы кружков различной направленности	Зам. директора (УВР)
3	Создание среды общения, самореализации, социализации: - заключение договоров с учреждениями образования различного уровня; - организация и проведение предметных олимпиад различного уровня; - организация выставок; - организация защиты творческих проектов	Зам. директора (УВР)
Социально-экономическое направление		
1	Создание условий для оказания детям социальной, психологической, медицинской помощи	Директор

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Функции директора:

- Планирование в годовом плане отдельного раздела по работе с одарёнными детьми и контроль его выполнения участниками образовательного процесса.

Функции заместителя директора (ВР, УВР):

- Регулирование и коррекция образовательных процессов, связанных с реализацией данного положения (учебный план, расписание, элективные курсы, кружки).
- Оформление нормативной документации.
- Разработка программ.
- Подготовка отчетов о работе по развитию успеха каждого ребенка.
- Организация и проведение семинаров по проблемам работы с одарёнными детьми.
- Координация действий учителей, работающих с одарёнными детьми.
- Помощь в разработке индивидуальных образовательных программ для одарённых детей.

Сбор банка данных по одарённым детям.

Функции руководителей ШМО:

- Планирование и проведение школьных предметных недель и олимпиад.
- Разработка материалов, вопросов и заданий повышенного уровня сложности по предметам.
 - Оформление материалов по работе с одарёнными детьми на сайте школы.
 - Руководство подготовкой творческих отчётов учителей, работающих с одарёнными детьми.

Функции учителей-предметников:

- Выявление одарённых детей.
- Корректировка программ и тематических планов для работы с одарёнными детьми, включение заданий повышенной сложности, творческого и научно - исследовательского уровней.
 - Организация индивидуальной работы с одарёнными детьми.
 - Подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, викторинам, конференциям школьного, регионального, всероссийского уровней.
 - Отбор и оформление в течение года достижений одарённых детей для предъявления на общешкольной ежегодной конференции.
 - Оформление своего опыта работы с одарёнными детьми в виде творческого отчёта для предъявления на педсовете.
 - Создание в учебных кабинетах картотеки материалов повышенного уровня сложности.
 - Консультирование родителей одарённых детей по вопросам развития способностей их детей.
 - Подготовка отчетов о успехах детей.
 - Выявление детей с общей одарённостью и успешностью.

Функции классных руководителей:

- Оформление в дневниках классных руководителей сводной таблицы по видам (областям) одарённости детей, используя данные своих диагностик и наблюдений, учителей-предметников, руководителей кружков, родителей.
- Планирование воспитательной работы в классе с учётом реализации одарёнными детьми класса своих способностей.
 - Подготовка отчетов о работе по программе.
 - Взаимосвязь с учреждениями дополнительного образования.

Функции педагога- психолога, социального педагога:

- Психодиагностическая работа (групповая, индивидуальная).
- Индивидуальные и групповые занятия с учащимися.
- Индивидуальные и групповые консультации для учащихся.

- Работа с родителями (выступления на родительских собраниях, консультации).
- Работа с учителями (консультации, тренинги, просветительская работа).
- Подготовка отчетов о работе с детьми по реализации их компетенций в плане успешности детей.

Критериальная база

Оценка результативности осуществляется по системе критериальных признаков, сущность которых сводится к следующему: эффективность программы определяется продуктивностью и качественным ростом каждого ребенка. То есть успешность выполнения цели определяется тем, насколько программа повышает для обычного ребенка шансы вырасти в успешного взрослого, для которого характерно, во-первых, сформированное понятийное мышление, во-вторых, устойчиво высокая творческая продуктивность, в-третьих, стабильная лидерская позиция. Ни одна из этих трех позиций не может быть сформирована без позитивной «Я- концепции».

Критерии	Показатели	Методика изучения
Самоактуализированность личности	1. Умение и стремление учащихся к познанию и проявлению своих возможностей. 2. Креативность личности ребенка, наличие высоких достижений в одном или нескольких видах деятельности. 3. Наличие адекватной положительной самооценки, уверенности в своих силах и возможностях. 4. Способность к рефлексии. 5. Мотивационная сфера: учебная мотивация, мотивация интеллектуально-познавательного плана, мотивация общения и поведения. 6. Уровень коммуникативной культуры	– Тест оценки потребности в достижении, метод экспертной оценки. – Краткий тест творческого мышления П.Торренса (фигурная форма), папка достижений учащихся. – Опросник субъектного отношения ребенка к различным видам деятельности, самому себе и окружающим. – Метод незаконченного предложения. – Тест «Исследование школьной мотивации».
Удовлетворенность учащихся, педагогов и родителей жизнедеятельностью детей в школе	1. Удовлетворенность педагогов содержанием, организацией и условиями деятельности в рамках программы, взаимоотношениями в школьном сообществе. 2. Комфортность, защищенность личности школьника, его отношение к основным сторонам жизнедеятельности в школе. 3. Удовлетворенность родителей результатами обучения, воспитания и развития своего ребенка.	– Изучение удовлетворенности педагогов и родителей жизнедеятельностью в школе. – Изучение удовлетворенности учащихся жизнью в школе. – Тест школьной тревожности Филиппа.
Конкурентоспособность учащихся	1. Эффективность и качество подготовки успеха каждого ребенка. 2. Участие учащихся, педагогов в смотрах, конкурсах, олимпиадах, конференциях, фестивалях и т.д. 3. Социальный опыт. Содержание и характер дальнейшей деятельности выпускников.	– Методики статистического анализа данных, их динамика.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА
РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ», «УЧИТЕЛЬ - УЧЕНИК»
ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПУТЬ К УСПЕХУ»**

МБОУ БОХАНСКОЙ СОШ №2

№	Наименование этапа, задачи и ожидаемые результаты	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1.	<u>Подготовка условий для запуска программы наставничества</u> Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение нормативно-правовой базы внедрения целевой модели наставничества	июнь-октябрь 2024	директор школы
		Подготовка нормативной базы реализации Программы	1. Разработка (корректировка) Программы 2. Издание Приказа о внедрении Программы. 3. Разработка (корректировка) и утверждение Положения о наставничестве. 4. Разработка (корректировка) и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества.	июнь-август 2024	директор школы
		Выбор направлений Программы, исходя из потребностей образовательной организации	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и заинтересованных в наставничестве	июнь-октябрь 2024	зам. директора по УВР
		Информирование педагогического Сообщества МБОУ БСОШ №2 о реализации программы наставничества	Проведение педагогического совета с целью информирования о реализации программы наставничества	октябрь 2024	зам. директора по УВР

2.	<u>Формирование базы наставляемых</u> Задача: выявление конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества, поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе; сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций	Сбор данных о наставляемых и наставниках	1. Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных 2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых педагогов от третьих лиц: психолог, члены администрации. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных	октябрь 2024	зам. директора по УВР, педагоги-психологи
3.	<u>Отбор и обучение наставников</u> Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации	Отбор наставников и наставляемых	1. Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников 2. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога) 3. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности 4. Проведение мероприятия (круглый стол) для информирования и вовлечения потенциальных наставников.	октябрь-ноябрь 2024	зам. директора по УВР, ВР педагоги-психологи
4.	<u>Формирование наставнических пар или групп</u> Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих	Закрепление наставнических пар / групп	1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.	Ноябрь 2024-2029	зам. директора по УВР, ВР педагоги-психологи

	друг другу по критериям Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		3. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 4. Соединение наставников и наставляемых в пары / группы и издание приказа о формировании наставнических пар		
5.	<u>Организация и осуществление работы наставнических пар / групп</u> Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы	Организация работы наставнических пар в течение всего периода действия программы Методическое сопровождение данной программы	1. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения. 2. Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника. 3. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 4. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 6. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 7. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.	январь-май 2024-2029	зам. директора по УВР, ВР руководители ШМО, наставники
6.	<u>Завершение наставничества</u> Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, потенциальных компаний- партнеров Задача: подведение итогов работы каждой	Мотивация и поощрения наставников и наставляемых	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. 2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества. 3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.	Апрель 2024-2029	зам.директора по УВР, ВР, педагоги - психологи директор школы

	пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		4. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников 5. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, информации на сайтах школы и организаций-партнеров.		
--	---	--	--	--	--