

**Программа
наставничества «учитель-учитель»**

**«На крыльях
мудрости»**



с. Каменное

2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ | 4 |
| 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА | 5 |
| 3. АКТУАЛЬНОСТЬ | 6 |
| 4. НОРМАТИВНО – ПРАВОВАЯ БАЗА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ | 6 |
| 5. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ДРУГИМИ ДОКУМЕНТАМИ ОРГАНИЗАЦИИ | 7 |
| 6. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА | 7 |
| 7. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ» | 7 |
| 8. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ | 8 |
| 8.1. Основные участники программы и их функции | 8 |
| 8.2. Механизм управления программой | 8 |
| 8.3. Требования, предъявляемые к наставнику | 9 |
| 8.4. Требования, предъявляемые к молодому специалисту | 9 |
| 8.5. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами | 10 |
| 8.6. Направления профессионального становления молодого педагога | 10 |
| 9. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЁ ЭФФЕКТИВНОСТИ | 11 |
| 10. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ | 11 |
| 11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ | 12 |
| 12. ФОРМЫ КОНТАКТОВ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО | 12 |
| 13. МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО | 12 |
| 14. МОДЕЛЬ РАБОТЫ ОУ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ | 13 |
| 15. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ | 13 |
| 16. ПРИЛОЖЕНИЯ К ПРОГРАММЕ: | 14 |

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Каменная средняя
общеобразовательная школа»

| | |
|--|-----------|
| Анкета молодого специалиста | 14 |
| Анкета удовлетворенности наставляемого. Форма «учитель-учитель» | 15 |
| Анкета удовлетворенности наставника. Форма «учитель- учитель» | 16 |
| Памятка молодого учителя | 17 |
| Рекомендации молодому учителю | 18 |

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

| | |
|---|---|
| Наименование ОУ | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Каменная средняя общеобразовательная школа» |
| Полное наименование программы | Программа наставничества «учитель – учитель» «На крыльях мудрости» |
| Цель программы | Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов. Эффективное вхождение в должность учителя. Формирование педагогически и методически грамотного педагога. |
| Задачи программы | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Создавать условия для повышения профессионального становления молодых педагогов и самореализации их в образовательной среде; ✓ Оказывать методическую помощь по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс; ✓ Формировать у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании; ✓ Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодых педагогов; ✓ Закрепить молодых педагогов в образовательном учреждении. |
| Основания для разработки программы | Программа разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 01.01.2001 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего». |
| Срок реализации программы | 1 год |
| Период и этапы реализации программы | 1 этап – подготовительный - диагностический (сентябрь-октябрь 2021 г.) 2 этап – основной – практическая реализация (ноябрь 2021 г. - октябрь 2022 г.) 3 этап – заключительный – оценочно-рефлексивный (ноябрь 2022 г.) |
| Ожидаемые результаты и показатели эффективности программы | Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. |
| Предполагаемый результат | <ul style="list-style-type: none"> ▪ подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя; ▪ совершенствование системы методической работы; ▪ повышение качества образования. |

| | |
|---|---|
| Разработчик программы | Умаханова Дженнет Лачиевна, учитель математики МБОУ «Каменная СОШ» |
| исполнители программы | Администрация школы, наставники, наставляемые. |
| Адрес образовательного учреждения | <i>628116 Тюменская область, Октябрьский район, с. Каменное, Ул. Лесная, д.2 А. Тел. 9-63-40 e-mail: Kamennaya_school@oktregion.ru</i> |
| Система организации контроля за выполнением программы | Администрация школы, МО учителей естественно-математического цикла. |

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью, представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также оказывать методическую помощь в работе. Требуется помощь и учителям в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. В школе необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решением данных проблем может стать программа наставничества «учитель-учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы». Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенций, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение.

3. АКТУАЛЬНОСТЬ

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель.

4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

- Федеральный закон от 29.12.2012 года 3 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»
- Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 « Об утверждении знака отличия « За наставничество»
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 « О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
- Паспорт федерального проекта « Молодые профессионалы» (Повышение конкурентно способности профессионального образования.) (Утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16)
- Паспорт федерального проекта « Современная школа» (Утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16)
- Методические разработки по внедрению методологии (целевой модели) наставничества для организаций осуществляющих образовательную деятельность (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25. декабря 2019 года NP-145)
- Локальные нормативно - правовые акты:
- Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников;
- Приказ об утверждении наставничества;
- Положение о наставничестве;
- Положение о Школе молодого педагога; методическом объединении;
- Информационно- методическое сопровождение работы педагога –наставника :
- Диагностический инструментарий (анкеты);
- Индивидуальный план работы наставника с педагогом;
- Заключение по итогам адаптации к педагогической деятельности педагога.

Цель: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Задачи:

- 1) Создавать условия для повышения профессионального становления молодых педагогов и самореализации их в образовательной среде;
- 2) Оказывать методическую помощь по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- 3) Формировать у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании;
- 4) Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодых педагогов;
- 5) Закрепить молодых педагогов в образовательном учреждении.
- 6) Оценить результаты программы и ее эффективность.

5. ВЗАИМОСВЯЗЬ С ДРУГИМИ ДОКУМЕНТАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Каменная СОШ» Октябрьского района в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в соответствии с Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «**О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций**».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналом и журналом по технике безопасности.

6. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ТЕХНОЛОГИИ

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

7. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ».

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

8. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

8.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемая:

1) **Нагуманова З.М.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

- Куратор программы Умаханова Д.Л.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного 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.

8.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

8.3. Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего 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;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

8.4. 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.

8.5. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

Куратором программы наставничества является руководитель МО учителей естественно – научного цикла Умаханова Д.Л.

8.6. Направления профессионального становления молодого педагога:

| | |
|---|---|
| 1 | Организационно-педагогическая деятельность. Наставник знакомит молодого педагога с базовыми документами, регламентирующими образовательную деятельность: 1. Федеральный закон «Об образовании». 2. Федеральные государственные стандарты начального, основного и среднего общего образования. 3. Примерная основная образовательная программа общего образования, на основе которой учитель должен составить свою рабочую программу. 4. Действующий Федеральный перечень рекомендованных учебников. |
| 2 | Работа с документами, представленными на сайте ОУ: 1. Устав ОУ 2. Положение о рабочей программе и календарно-тематическом плане 3. Локальные акты школы 4. Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся 5. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ОУ |
| 3 | Учебно-методическая работа: 1. Составление КТП по предмету. 2. Проектирование технологической карты урока. 3. Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов урока. 4. Нестандартные формы проведения урока. 5. Посещение уроков опытных педагогов по своему направлению, участие в их анализе. 6. Разработка учебно-дидактических материалов к уроку. 7. Проведение открытых уроков. 8. Самоанализ урока. 9. Участие в работе школьного методического объединения. 10. Выбор и разработка темы самообразования. 11. Подготовка отчета педагогической деятельности по итогам четверти, года (мониторинг успеваемости). |

| | |
|----|---|
| | 12. Ведение электронного журнала. 13. Ведение и проверка рабочих тетрадей. 14. Выявление одарённых детей. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 15. Использование информационных технологий в учебной деятельности. Создание программного продукта. |
| 4 | Воспитательная работа: <ul style="list-style-type: none">▪ Изучение состава класса и индивидуальных особенностей учащихся.▪ Составление психолого-педагогической характеристики класса.▪ Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.▪ Моделирование воспитательной системы класса.▪ Проведение классных часов, внеклассных мероприятий по плану.▪ Индивидуальная работа с учащимися.▪ Организация и проведение родительских собраний. |
| 5. | Аттестация. <ol style="list-style-type: none">1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.2. Разработка программы собственного профессионального роста.3. Выбор приоритетной методической темы для самообразования.4. Подготовка к первичному повышению квалификации.5. Освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике.6. Сбор материалов для портфолио аттестуемого молодого педагога. |

9. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

9.1. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемой, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей естественно–научного цикла (куратор).

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

9.2. Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на заседании МО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

9.3. Итоговый контроль будет происходить на заседании МО учителей естественно-математического цикла специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год.

10. 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;

- Учителя - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

11. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ

| Критерии эффективности | Измеритель |
|---|--|
| 1. Стабильный результат образования отражает объем предметных знаний и умений учащихся и положительную динамику их воспитанности и развитости | Анализ школьной документации: результатов контрольных работ, зачетов, экзаменов и т. п. |
| 2. Педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность действий; новаторство в достижении положительного результата, владение педагогической технологией | Анализ урока, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях, соответствие целевых установок урока особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся |
| 3. Профессиональный рост учителя, качество самообразования, владение современными образовательными технологиями. | Отчеты учителей по изученной научно методической литературе, посещениям методического семинара и участию в его работе, по положительным изменениям в организации урока и внеурочной работы. |

12. ФОРМЫ КОНТАКТОВ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

| | Форма | Описание |
|---|----------------|--|
| 1 | Прямое | Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке |
| 2 | Опосредованное | Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму |
| 3 | Индивидуальное | Закрепление за наставником одного наставляемого |
| 4 | Открытое | Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого |
| 5 | Скрытое | Наставник незаметно воздействует на наставляемого |

13. МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

- ➡ «Я расскажу, ты послушай»
- ➡ «Я покажу, ты посмотри»
- ➡ «Сделаем вместе»
- ➡ «Сделай сам, я подскажу»
- ➡ «Сделай сам, расскажи, что сделал»

14. Модель работы ОУ с молодыми педагогами



15. ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Методология (целевая модель) 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, Министерство просвещения Российской Федерации, АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2019г., 232-с. 2.
2. Национальный ресурсный центр «Ментори», [электронный ресурс] <https://www.mentori.ru/new>
3. Материалы курсов повышения квалификации по теме «Организационно-методические условия внедрения методологии (целевой модели) наставничества в образовательные организации», АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования», 2020г.

Приложение 1.

Анкета молодого специалиста

Уважаемый коллега! Заполните, пожалуйста, анкету.

Ф.И.О. _____

Дата _____

1. Почему Вы выбрали профессию педагога? Чем она для Вас привлекательна?

2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы педагогом?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.

Спасибо за сотрудничество!

**Анкета удовлетворенности наставляемого
Форма «учитель-учитель»**

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки наставника | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? | | | | | | | | | | |
| 14. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. Что особенно ценно для Вас было в программе? | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|---|-------------|-------|-------|----------|---------|

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

21. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]

22. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет]
23. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 3.

**Анкета удовлетворенности наставника
Форма «учитель-учитель»**

ФИО _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1- самый низший балл, а 10 – самый высокий.

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Эффективность программы наставничества | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4.Насколько комфортно было работать в программе наставничества? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество программы профессиональной адаптации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Включенность наставляемого в процесс | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? | | | | | | | | | | |
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. Что особенно ценно для Вас было в программе? | | | | | | | | | | |

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

16. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
17. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

18. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

20. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Приложение 4

Памятка для молодого учителя



1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все учащиеся приветствовали Вас организованно. Осмотрите класс, особенно - недисциплинированных ребят. Старайтесь показать учащимся красоту и привлекательность организованного начала урока, стремитесь к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Не тратьте времена на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на столе учителя записку с фамилиями отсутствующих.

3. Начинать урок энергично. Не задавайте вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.

6. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите ученику над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.
7. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных учащихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных ребят, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.
8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.
9. Удерживайтесь от излишних замечаний.
10. При недисциплинированности учащихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой классу.

Приложение 5

Рекомендации молодому учителю

- Умей радоваться маленьким успехам своих учеников и сопереживать их неудачам.
- Ты очень близкий человек для своего ученика. Постарайся, чтобы он был всегда открыт для тебя. Стань ему другом и наставником.
- Не бойся признаться в своем незнании какого-нибудь вопроса. Будь вместе с ними в поиске.
- Постарайся вселить в ученика веру в себя, в его успех. Тогда многие вершины для него станут преодолимыми.
- Не требуй на уроке "идеальной дисциплины". Не будь авторитарным. Помни, урок - это частичка жизни ребенка. Он не должен быть скованным и зажатым. Формируй в нем личность открытую, увлеченную, раскованную, способную творить, всесторонне развитую.
- Стремись к тому, чтобы твои уроки не стали шаблонными, проведенными "по трафарету". Пусть на уроках свершаются открытия, рождаются истины, покоряются вершины, продолжаются поиски.
- Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание - вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения.
- Входи в класс с улыбкой. При встрече загляни каждому в глаза, узнай его настроение и поддержи, если ему грустно.
- Неси детям добрую энергию и всегда помни, что "ученик - это не сосуд, который необходимо наполнить, а факел, который надобно зажечь".
- Помни, двойка очень вредна и для формирования характера. Найди возможным не увлекаться этой отметкой. Будь в поиске возможности найти путь преодоления постигшей неудачи.

- Помни, каждый твой урок должен быть пусть маленьким, но шагом вперед, к узнаванию нового, неведомого.
- Ученик всегда в обучении должен преодолевать трудность. Ибо только в трудности развиваются способности, необходимые для их преодоления. Умей определить "планку" трудности. Она не должна быть завышенной или заниженной.
- Учи своих учеников трудиться. Не ищи легкого пути в обучении. Но помни, как важно поддержать, ободрить, быть рядом в трудной ситуации. Чувствуй, где необходимы твое плечо, твои знания, твой опыт.
- Если из двух баллов думаешь, какой выбрать, - не сомневайся, поставь высший. Поверь в ребенка. Дай ему крылья. Дай ему надежду.
- Не скрывай от детей своих добрых чувств, но помни: среди них никогда не должно быть особого места для "любимчиков". Постарайся в каждом ребенке увидеть предназначенное ему, открой его ему самому и развей в нем то скрытое, о чем он и не подозревает.
- Помни о том, что ребенку должно быть интересно на уроке. Только когда интересно, ребенок становится внимательным.
- В общении с родителями своих учеников помни, что их дети - самое дорогое в жизни. Будь умен и тактичен. Находи нужные слова. Постарайся не обидеть и не унижить их достоинство.
- Не бойся извиниться, если оказался неправ. Твой авторитет в глазах учеников только повысится. Будь терпелив и к их ошибкам.
- Живи с детьми полной жизнью. Радуйся и огорчайся вместе с ними. Увлекайся и удивляйся. Шути и наставляй. Учи быть нетерпеливыми ко лжи и насилию. Учи справедливости, упорству, правдивости.
- Не воспитывай слишком самонадеянных - их будут избегать; слишком скромных - их не будут уважать; слишком болтливых - на них не будут обращать внимания; слишком молчаливых - с ними не будут считаться; слишком суровых - от них отмахнутся; слишком добрых - их растопчут.