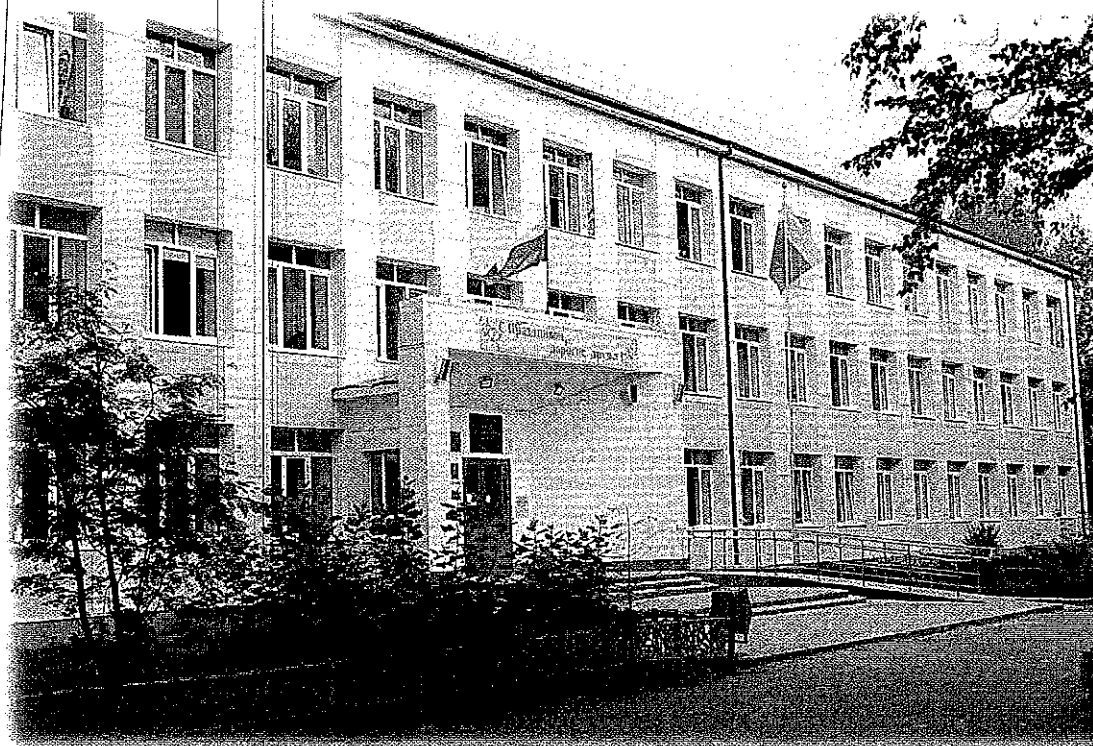


**ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – Югра  
ГОРОД УРАЙ  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 4**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**



## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа Наставничества МБОУ СОШ №4
Решение об утверждении Программы наставничества	Программа наставничества является частью Программы развития МБОУ СОШ №4 на 2022-2027 годы «Школа для всех и для каждого» утвержденной Приказом МБ СОШ №4 от 22.09.2022 №459 Приказ МБОУ СОШ №4 от 31.08.22 № 363 «Об организации работы наставников с молодыми специалистами, педагогами»
Цель	формирование эффективной системы наставничества поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации образовательной среде МБОУ СОШ №4
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников коллективе.</li> <li>2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.</li> <li>3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников; повышению мотивации к росту квалификационного уровня.</li> <li>4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре Школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.</li> <li>5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов</li> </ol>
Основная концепция	<p>Настоящая Программа разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование». Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования. Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.</p> <p>Объектом Программы наставничества выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.</p> <p>Субъектами Программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (заместители директора, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).</p> <p>Программа предполагает реализацию в МБОУ СОШ № 4 в</p>

	<p>специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>– «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.</p> <p>Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы), при вхождении в новую должность; с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагога оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p>
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;</li> <li>2. Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;</li> <li>3. Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;</li> <li>4. Методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;</li> <li>5. Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;</li> <li>6. Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.</li> </ol>
Основные исполнители	Администрация школы, учителя-наставники, методические специалисты, руководители ШМО
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей. Составление персонализированных прогнозов наставничества.
Оцениваемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>2. Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя ;</li> <li>3. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;</li> <li>4. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и</li> </ol>

## Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145/19 в утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «У каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демографическая политика» единой федеральной системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020-2021 гг.), с учетом Методические рекомендации разработанные в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» Одной из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего образования. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача профессионального роста педагогических работников.

Организация и внедрение наставничества в Школе предполагает реализацию четырех **основных этапов**:

### 1. Организация наставничества.

На первом этапе принимаются необходимые документы, определяются ответственные лица за организацию и руководство наставничеством, а также выбираются формы наставничества.

2. Назначение наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

### 3. Прохождение наставничества.

На данном этапе происходит реализация процесса наставничества, утверждается перечень мероприятий по наставничеству, определяются формы и методы работы наставников, осуществляется выбор инструментов, применяемых в реализации наставничества.

### 4. Завершение наставничества.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества, получение обратной связи от наставников и лиц, в отношении которых осуществлялось наставничество, поощрение наставников по результатам проведенной работы.

### **Задачи:**

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе
2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом потребностей, затруднений, достижений.
3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.
4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре ШС, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.
5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов

### **Этапы работы наставника с молодыми педагогами**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

### **Ожидаемые результаты**

В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

### **Для молодого педагогического работника:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии;

наличие портфолио у каждого молодого педагога;  
успешное прохождение процедуры аттестации;

**Для наставника:**

эффективный способ самореализации;  
рост педагогического мастерства;  
достижение высоких результатов в области аттестации;

**Для школы:**

успешная адаптация молодых педагогических работников;  
стабильно развивающийся, высокопрофессиональный, обеспечивающий достижение  
высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

**2. Основные мероприятия по реализации программы**

№ №	Направления/ мероприятия	Ключевой результат	Сроки	Ответствен ные
<b>Организация наставничества</b>				
1.1	Подготовка и утверждение Положения о наставничестве в МБОУ СОШ №4	Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №4	Август - сентябрь 2022	Директор школы
1.2	Возложение обязанностей по управлению и контролю наставничества на заместителя директора школы	Приказ о возложении обязанностей	Сентябрь ежегодно	Директор школы
1.3	Обеспечение систематического рассмотрения вопросов организации наставничества на оперативных совещаниях	Протоколы оперативных совещаний	По плану оперативных совещаний	Директор школы
<b>Назначение наставников и определение лиц, в отношении которых осуществляется наставничество</b>				
2.1	Определение наиболее подходящих кандидатур для осуществления наставничества, получение их согласия и утверждение в качестве персонального наставника для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по школе	Сентябрь ежегодно	Директор школы Зам. директора по УВР
2.2	Получение согласия на участие в процессе	Согласия	Сентябрь ежегодно	Директор школы

2.3	Определение наиболее подходящей формы наставничества для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Приказ по школе	по	Сентябрь 2022	Директор школы Зам. директора по УВР
<b>Прохождение наставничества</b>					
3.1	Разработка индивидуальных программ наставничества с перечнем мероприятий	Индивидуальные программы наставничества		Сентябрь ежегодно	Наставники
3.2	Оказание консультационной помощи в разработке перечня мероприятий по наставничеству по запросу наставников	Индивидуальные программы работы		Сентябрь ежегодно	Зам.директора по УВР
3.3	Оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной и должностной адаптации лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Рекомендации, памятки и др. документы		В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.4	Проведение мастер-классов, круглых столов и др. мероприятий методического характера, направленных на преодоление затруднений в работе наставника	Сценарии и программы мероприятий Рекомендации и др. методические материалы для наставников		В течение учебного года	Зам. директора по УВР
3.5	Индивидуальное консультирование наставников по запросу	Рекомендации и др. методические материалы для наставников		В течение учебного года	Зам. директора по УВР Специалисты
3.6	Изучение, обобщение и распространение	Планы и сценарии		Май ежегодно	Зам. директора

3.7	Заслушивание отчетов наставников и лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, о проделанной работе	Протоколы мероприятий	Май ежегодно	Зам. директора по УВР
<b>Завершение наставничества</b>				
4.1	Осуществлении контроля за завершением периода наставничества, проведение анкетирования лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, с целью выявления эффективности работы наставничества	Анкеты Аналитические материалы	Раз в два года	Зам. директора по УВР
4.2	Индивидуальные собеседования с наставниками и лицами, в отношении которых осуществляется наставничество	Фиксация перспектив развития деятельности наставника и лица, в отношении которого осуществлялось наставничество Рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства лиц, в отношении которых осуществляется наставничество	Июнь 2024 и далее ежегодно	Зам. директора по УВР
4.3	Определение поощрения наставников, добившихся положительных мер	Приказы по школе	Июнь 2024, и далее ежегодно	Директор школы Зам. директора



### 3. Возможные риски и способы их минимизации при реализации программ наставничества

Причины		Решение
<b>1. Формализованное неэффективное наставничество.</b>		
Профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника.		Непосредственный и опосредованный контроль работы наставника. Непосредственный контроль может быть проведен в виде собеседования, знакомства отчета, совместного посещения и анализа занятия и т. д., опосредованный - в виде представления промежуточных результатов работы: творческого отчета, публичного выступления молодого специалиста, проведения им открытого урока и т. д.
<b>2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.</b>		
Минимализированная модель наставник-один наставляемый		Действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого специалиста педагоги работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы воспитательно-образовательной деятельности, другой - организацию знакомства с корпоративной культурой учреждения, третий - организацию работы с коллегами и родителями воспитанников.
<b>3. Недостаточное материальное стимулирование работы наставника.</b>		
Недовольство наставника как оплачивается и материально стимулируется его труд		Легитимные пути не только материального вознаграждения наставника, но и использовать нематериальную мотивацию
<b>4. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника</b>		
Высокая социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточная социализация в коллективе, высокие амбиции	степень	Взаимобогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из

#### 4.МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПЕДАГОГОВ

Критерии	Показатели	Содержание мониторинга	Методы и методики изучения
<b>Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности</b>			
Умение перевести тему урока в педагогическую задачу	Знание образовательных стандартов и реализующих их программ. Владение конкретным набором способов перевода темы в задачу	Отслеживание и анализ материалов диагностики умений корректировать цели, делать выводы	Наблюдение, карты посещения уроков
Умение ставить педагогические цели и задачи согласно профилю обучения	Знание особенностей профильного обучения	Анализ умений по организации индивидуальной и групповой деятельности обучающихся с учетом профиля класса	Анализ посещенных уроков
<b>Компетентность в области мотивирования обучающихся</b>			
Умение обеспечить успех в деятельности	Знания возможностей конкретных учеников. Постановка учебных задач в соответствии с возможностями ученика.	Выявление умений создания ситуаций успеха в обучении	Собеседование, анализ урока
Педагогическое оценивание	Знание многообразия	Анализ владения методами,	Анализ урока, собеседование

	методами оценивания		
Умение превращать учебную задачу в личностно значимую	Знание интересов обучающихся. Умение показать роль и значение изучаемого материала в реализации личных планов	Определение владения навыками учета индивидуальных особенностей обучающихся	Анализ урока, собеседование, наблюдение

### **Компетентность в области информационной культуры**

Умение использовать в своей профессиональной деятельности информационные ресурсы	Умения использовать компьютерные, мультимедийные технологии, ЦОРы, готовность к ведению дистанционной деятельности	Анализ уровня владения основными информационными умениями	Анкетирование, посещение уроков, аттестация, участие в конкурсах профессионального мастерства
--	--	---	---

### **Компетентность в области разработки программ и принятия педагогических решений**

Умение выбрать программу, учебники и учебные комплексы, умение разработать программу по преподаваемому предмету в профильном	Знание образовательных стандартов и различных видов программ, умение структурировать программный материал, адаптировать его к особенностям профильного обучения, умение	Анализ выбора программы, учебников и УМК, оценка качества разработанных программ по профильным предметам	Оценка программ
--	---	--	-----------------

Умение принимать решение в различных педагогических ситуациях	Умения использовать психологические методы, приемы, процедуры в профессиональной деятельности	Отслеживание и анализ уровня владения педагогом основными педагогическими и психологическими умениями	Наблюдение, собеседование
---	---	---	---------------------------

**Компетентность в области организации учебной деятельности**

Знание предмета преподавания	Знание генезиса предметного знания, возможности применение получаемых знаний для объяснения социальных и природных явлений; владение методами решения различных задач; свободное решение задач ЕГЭ, олимпиад	Анализ знаний предмета преподавания, теоретического знания с видением его практического применения	Анализ результатов ЕГЭ, ГИА, участия обучающихся в различных олимпиадах по преподаваемо-му предмету
Умение устанавливать субъект-субъектные отношения	Уровень взаимопонимания между педагогом и обучающимися	Анализ уровня взаимопонимания между педагогами и обучающимися	Наблюдение, собеседование
Владение методами преподавания	Знание нормативных методов и методик. Наличие своих «находок» и методов. Использование в учебном процессе современных методов и	Эффективность усвоения знаний и формирования умений у обучающихся, предусмотренных программой	Анкетирование

№ п/п	Целевые индикаторы	Показатели 2022 г. (старт)	Показатели достижения 2025 г.	Показатели достижения 2027 г.
1	Улучшение образовательных результатов наставляемого;	Нет	На 3%	На 5%
2	Улучшение образовательных результатов наставника;	у	На 3%	На 5%
3	Степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы	Нет	Средняя	Высокая
4	Повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;		Средний	Высокий
5	Участие педагогов в грантовых конкурсах	Нет	Да	Да
6	Увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем	5	7	9

### Оцениваемые результаты

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

№	Ф.И.О.наставника	Ф.И.О. молодого педагога	Основные компетенции наставника	Планируемые результаты программы наставничества:
1	Лямина Елена Анваровна Учитель ИЗО	Белотелова Валерия Валерьевна Учитель ИЗО	Умеет мотивировать учащихся, включая их в разнообразные виды деятельности, позволяющие наработать им требуемые компетенции; Уметь планировать и организовывать самостоятельную деятельность учащихся	Формирование профессионально компетентной личности педагога владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами
2.	Сергеева Марина Михайловна	Руднева Екатерина Андреевна	Уметь организовывать учебный процесс, используя разнообразные формы организации деятельности и включая разных учащихся в разные виды работы и деятельности, учитывая их склонности, индивидуальные особенности и интересы;	Реализация своих возможностей, признание собственной компетентности достижение хороших результатов деятельности;
3.	Котельникова Наталья Сергеевна Учитель русского язык и литературы	Салпанова Ирина Сергеевна Учитель русского язык и литературы	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ООО	Реализация своих возможностей, признание собственной компетентности достижение хороших результатов деятельности;
4	Васильева Раиса Николаевна. Учитель начальных классов	Воложанина Виолетта Витальевна Учитель начальных	Потребность в обновлении теоретического и практического опыта	Реализация своих возможностей, признание собственной

5.	Калямова Вера Геннадьевна Учитель начальных классов	Гуляева Арина Евгеньевна Учитель начальных классов	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС ООО	Реализация своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение хороших результатов деятельности;
6.	Богданова Юлия Александровна Учитель английского языка	Тальцева Палина Сергеевна Учитель английского языка	Умеет мотивировать учащихся, включая их в разнообразные виды деятельности, позволяющие наработать им требуемые компетенции; Уметь планировать и организовывать самостоятельную деятельность учащихся	Формирование профессионально компетентной личности педагога владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами

## ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

### І. Пояснительная записка

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом является развитие кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Наставничество - составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по инициации; аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

#### 1.1. Цель и задачи программы наставничества

**Цель программы** - успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат.

#### Задачи программы:

1. формирование у наставляемого профессиональной культуры, принятой в школе;
2. помощь в освоении принятой в школе программы действий педагога (работа с электронным журналом, работа с КТП, посещение уроков как показатель деятельности преподавателя, годовые задачи школы и при участии в их решении и др.);
3. формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4. развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
5. привитие наставляемому интереса к педагогической деятельности, целях его закрепления в педагогическом сообществе школы;
6. ускорение процесса профессионального становления наставляемого, адаптации к новой среде и новым условиям.

#### 1.2. Участники программы

<b>Сведения о наставляемом</b>	
ФИО наставляемого	Талынёва Полина Сергеевна



## 2. Основные направления наставнической деятельности

№	Основные направления наставнической деятельности	Форма работы	Сроки исполнения	Ответственный
1	Освоение принятой в школе программы действий педагога (ведение учебной документации, знакомство с программой развития школы, показателями деятельности преподавателя.	организационные совещания Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»	ежемесячно	Богданова Ю.А. Администрация
2	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя;  консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности	Анкетирование Наблюдение (посещение уроков Собеседование Самоанализ педагогической деятельности:	В начале учебного года	Богданова Ю.А. психолог
	Определение темы самообразование Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ  Обновленные ФГОС	Курсы повышения квалификации, вебинары, практикумы, посещение уроков опытных коллег и т.д	В течение учебного года	Богданова Ю.А. Администрация

3	Мониторинга педагогической деятельности		консультация по заполнению	апрель	Администраци
4	Подведение итогов реализации программы		Участие в «Неделя молодого учителя» Круглый стол	май	Богданова Ю.А. Администраци