

*Рассмотрено и принято в качестве локального
правового акта БОУ «Тарская средняя
общеобразовательная школа №3»
на заседании Педагогического совета школы от
__.__.2024
Протокол № _____*

*Утверждаю
Директор БОУ «Тарская средняя
общеобразовательная школа №3»
Приказ № ____ от ____.____.2024
_____/Е.А.Ларионова*

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Взаимоподдержка-путь к успеху!»**

**на 2024-2025 год
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Тарская средняя общеобразовательная школа № 3»
Тарского муниципального района Омской области**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«Взаимоподдержка-путь к успеху!»**

№ п/п	Компоненты программы	Содержание раздела
1.	Пояснительная записка	
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	<p>Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.</p> <p>Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе. Некоторые профессиональные дефициты испытывают и учителя-стажисты, которым нужна помощь при работе с техническими средствами, информационными ресурсами.</p> <p>Психолого-педагогическая поддержка необходима обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы</p> <p>Создание Целевой модели наставничества БОУ «Тарская СОШ № 3» позволит решить задачу адаптации учителей на рабочем месте, учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит и поможет обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы</p>
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе бюджетного общеобразовательного учреждения «средняя общеобразовательная школа № 3» Тарского муниципального района Омской области в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».</p> <p>При составлении программы наставничества авторы ориентировались на региональные практики наставничества в системе образования Омской области,</p>

		Составленная нами программа тесно связана с действующими документами БОУ «Тарская СОШ № 3»: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, программой воспитательной работы «Родник духовный», индивидуальными планами профессионального развития педагогов, а также положением о проекте «Формула педагогической профессии», Учебно-воспитательный план БОУ «Тарская СОШ № 3» на 2024-2025 учебный год, план по инновационной деятельности БОУ «Тарская СОШ № 3»
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	<p>Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. психолого-педагогическая поддержка обучающихся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации. 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения. 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников. 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога. 5) Выяснить запросы обучающихся на оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя 6) Познакомить «ассистентов» учителя с технологиями наставничества, организовать силами педагогов сопровождение по их применению «ассистентами». 7) Сформировать наставнические пары и спланировать их деятельность по улучшению успеваемости наставляемых. 8) Оценить результаты программы и ее эффективность, представить для профессионально-общественного обсуждения на педагогический совет,
1.4	Срок реализации программы	2024-2025 учебный год
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p><u>личное наставничество:</u></p> <p>формирование базы наставляемых из числа педагогов: молодых специалистов; находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.</p> <p>Формирование базы наставников из числа: педагогов и специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; ветеранов</p>

		<p>педагогического труда.</p> <p>База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).</p> <p>групповое наставничество: организация работы по подготовке к олимпиадам, конкурсам, защите индивидуальных исследовательских проектов</p> <p>наставничество ровесниками: оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы <i>технологии: коучинг, супервизия и тьюторство</i></p>
2.	Содержание программы	
2.1	Основные участники программы и их функции	<p>Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества. (на основании запросов и профессиональных затруднений молодых специалистов формирует наставнические пары, осуществляем методическую поддержку наставнику, разрешает проблемные ситуации в паре)</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника и на основе уровня успешности наставника в профессиональной деятельности. (см. приложение 1)</p>
2.2	Механизм управления программой наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. 2. Формирование базы наставляемых. 3. Формирование базы наставников. 4. Отбор и обучение наставников. 5. Формирование наставнических пар или групп. 6. Организация работы наставнических пар или групп. 7. Завершение наставничества.
3.	Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1	Организация контроля и оценки	<p>В качестве текущего контроля 1 раз в четверть рассматривается вопрос о реализации программы в повестке совещаний при директоре,</p> <p>В июне – итоговый контроль на педагогическом совете по итогам учебного года</p>
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	<p>Увеличение на 5%:</p> <p>Количества педагогов, прошедших обучение по наставничеству</p> <p>Количества наставников из числа педагогов</p> <p>Количества наставников – участников региональных социальных проектов</p> <p>Количества педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества</p>

	(приложение 1)	<p>Количества представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.</p> <p>Увеличение на 10%:</p> <p>Количества педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами</p> <p>Количества педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Количества педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях</p> <p>Количества проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества</p> <p>Количества участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества</p>
4		План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год
4.1.	Мероприятия программы наставничества на учебный год	<p>Корректировка положения о наставничестве</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых</p> <p>Организация работы наставнических пар.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах.</p> <p>Обеспечение психологического сопровождения для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p> <p>Разработка системы мотивации для наставников</p> <p>Составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Разработка анкеты для сбора информации от наставников и наставляемых.</p> <p>Сравнение с установленными показателями эффективности реализации программы.</p> <p>Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера реализации программы наставничества на школьном сайте</p> <p>Активное участие пары в мероприятиях, инициируемых:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Международным методическим центром «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» ✓ Мастерская профессионала (Peer-to-peer) ✓ Областной профессиональный конкурс «Дебют» ✓ Областной форум молодых педагогов ✓ Открытый педагогический клуб «Образование без границ» ✓ Дистанционная школа наставничества ✓ Конкурс «Наставник + молодой педагог = команда» ✓ Проектная лаборатория молодых педагогов ✓ Общественная организация «СПЕКТР»
	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования. 2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства. 3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в

		<p>профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.</p> <p>4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.</p> <p>5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</p> <p>6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.</p> <p>7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.</p> <p>8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.</p> <p>9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.</p> <p>10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.</p> <p>11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.</p> <p>12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.</p> <p>13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.</p> <p>14. Снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения.</p> <p>15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.</p> <p>16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.</p> <p>17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.</p>
--	--	---

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 в 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. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».

Наставник		Наставляемый	
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>		Молодой специалист	Педагог
		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
Типы наставников			Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.
Наставник -консультант	Наставник предметник -		
<p>Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого – педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.</p>	<p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p>		

Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель».

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист».	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – молодой специалист».	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы».	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог».	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный предметник – неопытный предметник».	Методическая поддержка по конкретному предмету.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества В форме «Учитель – учитель».	Педагогический совет. Методический совет.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Проводится при необходимости.
Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После встреч - обсуждения вопросов.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Проведение мастер – классов, открытых уроков.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение на педагогическом совете Или методический совете школы.

Форма наставничества «Учитель – ученик».

Цель - успешное формирование у учеников 10-18 лет осознанного подхода к реализации личностного потенциала, роста числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи:

1. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
2. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
3. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
4. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
5. Помощь учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
6. Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
7. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.

8. Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результат:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
2. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в младшей, средней и старшей школе.
3. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
4. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
5. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия).
6. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу выпускников.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик».

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Неравнодушный профессионал.	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желаний самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик».	Ученическая конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей,	Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставников.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебной, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает заслуженный уважаемый статус.	Поощрение наставляемого на ученической конференции. Благодарственное письмо на предприятие или организацию наставника.

Форма наставничества «Ученик – ученик».

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями, временная помощь в адаптации к новым условиям обучения, оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала.
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов.
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций.
4. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды.
5. Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации.
6. Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результат:

1. Высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы.
2. Повышение успеваемости в школе.
3. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
4. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
5. Количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
6. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
7. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик».

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть.	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий	Социально или ценностно -	Обучающийся с

лидерским образовательными и организаторскими потребностями, качествами, нетривиальностью мышления. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований. Лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы. Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.	дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающим участие в жизни школы, отстраненный от коллектива.	особыми Образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
---	---	--

Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик».

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	НПК школьников, олимпиадное движение, оказание поддержки обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества.	Собеседование. Использование базы наставников.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором.
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения куратором.
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации Программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции.

Приложение 1

Перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы
------------	-----------------------------------	--

		(промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	2	
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	2	
2.3 Количество наставников из числа выпускников	0	
2.4 Количество наставников – сотрудников региональных предприятий	0	
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	0	
3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами	0	
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	3	
3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	1	
4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	1	
4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	1	
4.4 Количество участников проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	1	
4.5 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную	1	

**План реализации мероприятий программы наставничества
на 2024/2025 учебный год**

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	<p>-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</p> <p>-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Распределение наставников и наставляемых</p> <p>-Определение задач взаимодействия</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);</p> <p>Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p> <p>Распределение обязанностей обучающихся в школьной организации «Великое княжество»</p> <p>Набор обучающихся в волонтерский отряд «Открытые сердца»</p> <p>набор обучающихся в экологическое объединение «Хранители планеты»</p> <p>комплектование объединений внеурочной деятельности</p> <p>распределение тем индивидуальных проектов и исследовательских работ между обучающимися</p>	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
2.	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День знаний».</p> <p>-Составление плана работ наставников и наставляемых.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>Выявление обучающихся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы (анализ наличия академической задолженности у обучающихся)</p> <p>-МО классных руководителей</p> <p>участие школьников в олимпиадном движении</p>	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
3.	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</p>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель

	<p>Единый методический день. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. Подготовка педагогов к профессиональным конкурсам.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация. оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы</p> <p>проектная деятельность обучающихся 9 , 10 классов</p>		ь МО, наставники
4.	<p>-Беседа:. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>– Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>– Единый методический день</p> <p>-открытый микрофон «Основные проблемы начинающего педагога»</p> <p>анализ успешности обучающихся при прохождении полугодового контроля, оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя обучающимся, демонстрирующим низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы</p> <p>участие педагогов в профессиональных конкурсах</p> <p>Участие обучающихся в школьной НПК</p>	декабрь	Зам. директора по УВР, наставники
5.	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические приёмы учета и оценки знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p> <p>Реализация телекоммуникационного проекта «Молодой учитель»</p> <p>участие обучающихся в районной НПК</p>	январь	Зам. директора по УВР, Наставники Педагог-психолог
6.	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-единый методический день</p> <p>-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>	февраль	Зам. директора по УВР, наставники
7.	<p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий</p>	март	Зам. директора по УВР,

	<p>в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p> <p>оказание психолого-педагогической поддержки наставниками из числа «ассистентов» учителя обучающимся, демонстрирующих низкие результаты при освоении отдельных предметов, разделов, тем учебной программы</p> <p>участие обучающихся в региональных и всероссийских исследованиях качества образования</p>		наставники
8.	<p>Единый методический день «Учимся у молодых»</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
9.	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, наставники
10.	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
11.	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Зав. Библиотекой наставники
12.	<p>-Выступление молодого специалиста на МО классных руководителей. Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p> <p>Анализ промежуточной аттестации</p> <p>анализ деятельности детской организации «Великое княжество» и других объединений школьников.</p>	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

Описание компонентов программы наставничества «Взаимоподдержка-путь к успеху!»

Форма наставничества	Название	Целевая аудитория	Цели	Задачи	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого

Ученик - ученик	Я успешен на уроке!	Учащиеся 3-11 класса	Достижение лучших образовательных результатов в учеником (учащимися).	<p>1. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижении).</p> <p>2. Помочь сформировать интеллектуальные умения в виде тренировки ряда мыслительных операций по западающим темам (таблица умножения, правила и т.д.).</p> <p>3. Оказать помощь в выполнении домашних заданий.</p>	Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты.	Ученик, пассивный, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты.
	Я успешен в общении!	Учащиеся 3-11 класса	Психологическая поддержка с адаптацией в коллектив, развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков.	<p>1. Поддержка становления индивидуальности подростка (оказание помощи в выборе кружков и секций, приглашение на занятия, оказание индивидуальной помощи в развитии творческих способностей и т.д.).</p> <p>2. Содействие в проявлении индивидуальности (обсуждение того, что подросток делает хорошо, организация персональной выставки или концерта подростка, помощь в подготовке подростка для участия в конкурсе или мероприятии и т.д.).</p> <p>3. Помощь в самоорганизации (помощь в составлении режима дня, совместное составление программы саморазвития, помощь в</p>	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления. Лидер класса или параллели, школы, принимающий активное участие в жизни школы. Член РДШ. Волонтеры. ЮИД. Школьная организация «Великое княжество». Объединение «Хранители планеты»	Пассивный ученик, социально или ценностно – дезориентированный, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Дети с ОВЗ. Дети, находящиеся на индивидуальном обучении.

				выборе целей и их достижении) 4. Вовлечение в мероприятия школьного сообщества.		
	Я привыкаю к школе!	Вновь прибывшие в школу учащиеся.	Включение ученика в систему взаимоотношений коллектива школы и класса. Психологическая поддержка для адаптации в новом коллективе	1. Знакомство с традициями, особенностями школы и класса. 2. Помощь с организацией образовательного процесса. 3. Решение конкретных психологических и коммуникативных проблем.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.	Ученик, обладающий лидерскими качествами или ученик, пассивный, отстраненный от коллектива.
	Я в безопасности!	Учащиеся 1-11 классов.	Профилактика всех форм насилия над учащимися в образовательной организации, в общественных местах.	1. Психологическая поддержка учащихся. 2. Вовлечение учащихся в совместную творческую, образовательную деятельность. 2. Обучение навыкам мирного разрешения конфликтов.	Активный ученик, обладающий лидерскими и организаторскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	Пассивный ученик, отстраненный от коллектива. Новый ученик в классе. Ученик, с особыми образовательными потребностями.
Учитель – учитель	Я- молодой педагог!	Молодые специалисты – предметники (стаж до 3 лет)	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте	1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании. 2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс. 3. Создать условия для	Наставник – предметник. Опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Молодой специалист. Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса по своему предмету, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами,

			работы.	профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе. 4.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.		родителями.
	Я- новый учитель!	Специалисты вновь прибывшие в школу	Методическая поддержка по конкретному предмету для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.	1.Создать условия для профессиональной адаптации педагога в коллективе. 2.Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; познакомить педагога с методикой преподавания и традициями ОО.	Наставник – предметник. Педагог, эффективно работающий в школе, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.	Вновь прибывший педагог, адаптирующийся к школе
Учитель – ученик	Я - будущий выпускник	Учащиеся 9,11 классов	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанно	1. Профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций. 2. Помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов. 3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы,	Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки	Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе. Социально или ценностно дезориентированный

			о выбора оптимальной образовательной траектории, преодолении дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе.	формирование устойчивого сообщества обучающихся.	процессов самосовершенствования и самореализации и наставляемого.	обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
--	--	--	--	--	---	--