

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Средняя школа № 24» г. Смоленска
(МБОУ «СШ № 24»)

РАССМОТРЕНА

на заседании педагогического совета
Протокол от 30.08.2011
№ 14



ПРОГРАММА

«Школа молодого педагога»

1. Основные положения Программы

Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед школой 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. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

Нормативно-правовая база реализации программы наставничества

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Цель: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Задачи:

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;
2. Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

Предмет наставничества:

- Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тай-менеджмента.
- Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС и обновленными ФГОС НОО и ФГОС ООО, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
- Социальная адаптация – психологические особенности, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации.

2. Участники Программы

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной обществен-

ной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.

3. Организация программы наставничества

В МБОУ «СШ № 24» форма «Учитель – Учитель» определяются от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательного процесса и ресурсов наставника:

1. *Взаимодействие «новичок – мастер»*, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы;
2. *Взаимодействие «зажатый – лидер»*, конкретная психозмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками»), «испытываю стресс во время

уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

3. *Взаимодействие «физик – русисту»*, в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

4. *Взаимодействие «современный – опытному»*, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

5. *Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику»*, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

6. *Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»*, конкретная психозмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. Основные принципы наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий: принятие, умение слушать, умение слышать, умение задавать вопросы, равенство, честность и открытость, надежность, последовательность.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

Деятельность наставника включает в себя следующие этапы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Этап № 1

Адаптация молодого специалиста

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

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ «СШ № 24» города Смоленска и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение наставляемого в образовательную деятельность.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала наставничества составляет индивидуальный план работы наставника с наставляемым, в который входит этап адаптации молодого специалиста (на 3 месяца – с сентября по ноябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы молодого специалиста. Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть.

Перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

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

2. Общая часть.

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

Беседы могут проводиться по следующим вопросам:

- история школы и ее развитие;
- наиболее важные документы школы (Устав Школы, Программа развития и т.д.);
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками школы;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Ознакомление молодого педагога со школой проводится по следующему алгоритму:

- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности; обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в школе; ознакомить с организационной структурой школы;
- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания спортивного зала;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы школы.
- ознакомить с требованиями и стандартами образования;

- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне школы;
- ознакомить со спортивным залом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования и хранения спортивного инвентаря.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации. Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется куратором, рабочей группой.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- анкета, заполненная молодым специалистом;
- отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста;
- этапы работы по адаптации молодого специалиста.

Куратор совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют индивидуальный план работы с наставляемым. Результаты оценки адаптации молодого специалиста оформляются в виде справки об адаптации молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

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

Этап № 2

Профессиональное развитие молодого педагога

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

Важный момент – планирование посещения занятий молодого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени (около 10 занятий), разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения молодым специалистом этапа адаптации по индивидуальному плану наставник совместно с наставляемым не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития до конца второго года работы молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся с ноября по май. Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообразование;
- наставничество;
- участие в профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях школьного уровня.

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

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- отзыв наставника о результатах профессионального развития молодого специалиста;
- индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом);
- проект индивидуального плана развития потенциала молодого специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде справки о профессиональном развитии молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист. Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

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

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

Этап № 3

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в школе. Наставник совместно наставляемым работают над этапом развития потенциала по индивидуальному плану. В процессе работы индивидуальный план может быть откорректирован.

Работа с молодым специалистом на данном этапе может включать следующие формы:

- обучение;
- самообразование;
- участие в конкурсах методических разработок;
- участие в мероприятиях школьного уровня.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц данного этапа. Организация работ по оценке развития потенциала молодого специалиста осуществляется куратором.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- индивидуальный план развития потенциала молодого специалиста (с отметкой о выполнении).

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала молодого специалиста. В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен молодой специалист.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит куратор, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования помещаются в портфолио молодого специалиста.

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает куратору следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником;
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста;
- Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если:
- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации образовательной деятельности;
- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

Система стимулирования участников наставничества:

- Награждение грамотами, благодарственными письмами;
- Направление на курсы повышения квалификации;
- Привлечение педагога к работе в творческой группе;
- Направление на семинары и конференции;
- Выдвижение на конкурсы;
- Помощь в обобщении опыта и подготовке собственных пособий или публикаций в печати;

Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения.

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.
- Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом 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 кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.
- Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).
- Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущённые ошибки.

4. Мониторинг реализации программы наставничества

Мониторинг в наставнической деятельности это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности. Администрация школы и куратор программы наставничества проводит систематический мониторинг и получает чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также динамику развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из 2 основных этапов:

1. Качество реализации программы наставничества;
2. Мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительная динамика образовательных результатов.

Цели и задачи. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на 2 ключевые цели:

1. Оценка качества реализуемой программы наставничества
2. Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри учебного заведения и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (методы анкетирования, тестирования, опрос);
- контроль за процессом наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого;
- определение условий эффективного наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Ожидаемые результаты. Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы.

Среди оцениваемых результатов:

- Сильные и слабые стороны программы наставничества;
- Возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- Процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений как показатель работы наставнической пары;
- Процент реализации образовательных и культурных проектов на базе школы и совместно с представителями других организаций;
- Процент учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- Количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мониторинг влияния программы на всех участников

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программы на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы.

Цели и задачи

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса;
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить:

- взаимную заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Ожидаемые результаты.

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
- качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

Все это позволяет увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга являются данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

Среди оцениваемых результатов

- уровень сформированности гибких навыков;
- уровень профессионального выгорания;
- удовлетворенность профессией;
- психологический климат в педагогическом коллективе.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений) школы, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

| № п/п | Функция | Необходимые мероприятия | Кто реализует |
|-------|-------------------|---|---|
| 1 | Планирование | В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы. Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов-психологов) | Куратор программы Команда программы |
| 2 | Организация | Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. Привлечь менторов, коучей для обучения наставников. Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника. | Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители |
| 3 | Мотивация | Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п. | Куратор Педагог-психолог Классные руководители |
| 4 | Координация | В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов. Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых. | Куратор Команда программы |
| 5 | Анализ и контроль | Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы. Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. Организовать поощрение наставников. Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров | Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители |

Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в МБОУ «СШ № 24»

| Показатель | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы |
|---|-----------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i> | | |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника» | | |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого | | |
| <ul style="list-style-type: none"> <i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i> | | |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству | | |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов | | |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников | | |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий | | |
| 2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей | | |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов | | |
| <ul style="list-style-type: none"> <i>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i> | | |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества | | |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами | | |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства | | |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника | | |
| <ul style="list-style-type: none"> <i>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i> | | |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях | | |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества | | |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества | | |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу. | | |

Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности
индивидуальной работы с молодым специалистом

| <i>Планирование и организация работы по предмету</i> | <i>Работа со школьной документацией</i> | <i>Контроль за деятельностью молодого специалиста</i> | <i>Формы и методы</i> | <i>Форма отчетности молодого специалиста</i> |
|---|---|--|--|---|
| <p>Организационные вопросы. Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка Изучение программ, методических записок, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования.</p> <p><i>Собеседование.</i></p> | <p>Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план и т.д.). Требования к поурочному плану. «Инструкция заполнения журнала» журнал воспитательной работы. Оформление рабочих программ, пояснительных записок, личных дел учащихся и классного журнала.</p> | <p>Оформление классного журнала. Оформление календарно-тематического планирования.</p> <p>Контроль ведения личных дел учащихся. Взаимопосещение уроков. Плана внеурочной деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий.</p> | <p>Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.</p> | <p>Все запланированные собеседования и консультации проведены; посещены уроки математики</p> <p>Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по предметам.</p> |
| <p>Современный урок и его анализ. Мотивация к обучению. Особенности содержания урока в рамках предмета</p> | <p>Выполнение единых требований к ведению тетрадей». (изучение инструкции, советы при проверки тетрадей)</p> | <p>Контроль ведения личных дел учащихся. Посещение уроков.</p> <p>Контроль составления плана внеурочной деятельности, контроль качества составления бесед, классных часов, мероприятий.</p> <p>Посещение мероприятий молодого учителя.</p> | <p>Наставничество, самообразование, посещение кл. часов, внеурочных мероприятий. Взаимопосещение уроков.</p> | <p>Посещение уроков.</p> <p>Ведение тетрадей. Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока.</p> <p>Предъявление плана.</p> <p>План – характеристика класса.</p> |
| <p>Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Виды диагностики результатов обученности</p> | <p>Собеседование по итогам четверти.</p> <p>Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти. Составление аналитических справок».</p> | <p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков, кл. часа.</p> | <p>Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий. Посещение мероприятий молодого</p> | <p>Технологические карты уроков по предметам.</p> <p>Проверка выполнения программы.</p> <p>Портфолио класса.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | |
| <p>Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей.</p> <p>Промежуточный анализ результатов деятельности по самообразованию.</p> <p>Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.</p> | <p>Как вести протоколы родительских собраний.</p> <p>Составление аналитических справок.</p> <p>Структура учебного проекта.</p> | <p>Поурочные планы.</p> <p>Проверка выполнения программы.</p> | <p>Проверка выполнения программы. Взаимопосещение уроков. Поурочные планы. Посещение кл. часа. Контроль ведения школьной документации.</p> | <p>Технологические карты уроков по предметам.</p> <p>Проверка выполнения программы. Устранение замечаний по факту проверки.</p> |
| <p>Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению. Посещение уроков.</p> <p>Урок математики в УМК «Школа России»</p> <p>Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.</p> | <p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p> <p>Изучение документов по ФГОС НОО. Мониторинг процесса формирования УУД у младших школьников в урочной деятельности.</p> | <p>Ведение тетрадей и дневников учащихся.</p> | <p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p> | <p>Ведение тетрадей и дневников учащихся.</p> <p>Самоанализ.</p> |
| <p>Методы активизации познавательной деятельности учащихся.</p> <p>Уроки окружающего мира и технологии в УМК «Школа России».</p> <p>Видеоуроки.</p> | <p>Самообразование педагога. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p> <p>Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС. Мониторинг процесса формирования УУД</p> | <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Контроль ведения портфолио класса.</p> | <p>Наставничество, самообразование, Посещение уроков.</p> | <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки.</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | у младших школьников во внеурочной деятельности | | | |
| Иновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельности в урочное и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на уроке. | Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы. | Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации. | Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл.часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации. | Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ. |
| Организация повторения. Подготовка к итоговым контрольным работам в рамках промежуточной аттестации. | Саморазвитие педагога. Работа со школьной документацией. Составление КИМов к итоговым контрольным работам. Обучение составлению отчетности по окончании четверти. | Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. | Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл.часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации. | Посещение уроков. Собеседование по итогам года. (наставник, учитель, руководитель МО, зам. директора.) |
| Организация проверки УУД учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год. | Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление годового отчета по движению учащихся, выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся. Работа с личными делами учащихся класса. | Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Отчет о результатах наставнической работы. | Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл.часов, внеурочных мероприятий. Контроль ведения школьной документации. | Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки. |

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- проведении уроков
- проведении внеклассных мероприятий
- общении с коллегами, администрацией
- общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) _____

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемнопоисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении
- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- организовывать своевременный контроль и коррекцию УУД учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (прономеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите) _____

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (прономеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
 - учет и оценка знаний учащихся
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
 - урегулирование конфликтных ситуаций
 - формы работы с родителями
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите)