

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 26» г.Воркуты**

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о.директора
МОУ «СОШ № 26» г. Воркуты
№ 647 от 31.08.2023 года

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ЛЕСТНИЦА УСПЕХА»**

Воркута, 2023

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Лестница успеха» разработана 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 региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 26» г. Воркуты
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.
Задачи	Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях лицея. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
Основная идея	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты	- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; - формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; - формирование умений анализировать причины успехов и

	<p>неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; - рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.
Основные исполнители	Администрация ОУ, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители предметных методических объединений учителей-предметников и классных руководителей
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

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)

Настоящая программа является логическим продолжением предыдущей программы, составленной с учетом современной нормативной базы и требованиями нового этапа развития школы. Она призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

В качестве концептуального обоснования ПН в школе выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.
- Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование».
- Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».
- ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.

- Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УР, МР, ВР, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в лицее в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей:

- «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество,

партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная.

В то же время, если возникнет такая потребность, могут быть реализованы и такие ролевые модели, как:

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества (ПН)

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1. Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях ОУ.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в

профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.

5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

6. Планируемые результаты реализации ПН:

7. повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

8. повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;

9. повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;

10. позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

11. Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

12. Требования к учителю-наставнику

13. Наставник — участник ПН, 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.

14. Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

15. Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

16. Учитель-наставник обязан:

17. знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;

18. способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

19. развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;

20. ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лице;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами школы.

Принципы реализации ПН

Реализация ПН строится на следующих принципах:

- принцип научности – использование научно-обоснованных технологий;
- принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации:
- принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности — владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации; принцип комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПИ;
- принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; принцип конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип добровольности — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);
- принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

Технология управления наставнической деятельностью:

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.

- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
 - диссеминация педагогического опыта.
- Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

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

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
------	------------------	--------	------------------------------

Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные Условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных Направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля-конкурса «2К: коуч + клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.

Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)
------------	----------	---	--

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе школы.

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в ПН		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников в школе		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		

Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лицея и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад школы в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных лицеем научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

Мониторинг реализации ПН

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.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); 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.

Индикативные показатели

Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;

овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;

умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;

умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности

овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;

становление и развития профессиональных компетенций у наставляемых;

повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в школе определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Урочная деятельность					
Общая успеваемость за четверть, год	100%				
	Менее 100%				
	Имеется положительная динамика				
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное				
	50 — 74% - допустимое				
	Менее 50% - недопустимое				
	Имеется положительная динамика				
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников	5 и более				
	2 - 4				
	0 - 1				
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более				
	20 — 49 %				
	1 — 19%				
Внеурочная деятельность					

Участие в проектах, научно-Практических конференциях, межпредметных интеллектуальных и творческих конкурсах, акциях, мероприятиях	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися на межпредметной основе, в результате занятий внеурочной деятельностью				
Количество участников	5 и более	2	3	4	5
	1 - 4	1	2	3	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	4	5
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
Научно-методическая, инновационная деятельность					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате)	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях		В печатных изданиях	
	1 - 2	1		3	
	3 - 5	2		4	
	6 и более	3		6	

57 – 76 баллов — высокий уровень

36 – 56 баллов — средний уровень

20 – 35 баллов — низкий уровень

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

Показатели эффективности реализации ПН

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН в лицее	Соответствие наставнической деятельности цели и задач, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			

	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в лицее			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в лицее	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень

9 – 14 баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

По результатам мониторинговых исследований можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников ПН и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности ПН как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри лицея;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в лицее.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023 – 2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

По данным собеседования с молодыми специалистами, выявлены следующие вопросы, требующие решения:

- слабая практическая подготовка по методике проведения уроков;
- неумение работать со школьной документацией;
- слабое знание психологических особенностей учащихся разных возрастов.

Для успешной адаптации молодых учителей в школе разработан план занятий для молодых специалистов в «Школе молодого специалиста» сроком на два года.

В него включены следующие области:

1. Изучение нормативных документов.
2. Урочная и внеурочная деятельность.
3. Самоанализ и анализ урока.
4. Диагностика результатов обучения.
5. Контроль и оценка знаний.
6. Педагогические технологии.
7. Формы организации деятельности учащихся на уроке.
8. Воспитательная работа.

ЦЕЛЬ:

- Сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения их на практике.

ЗАДАЧИ:

- Определить содержание обучения, количество часов на обучение молодых учителей;
- Познакомить с методами обучения учащихся с применением здоровьесберегающих методик и технологий;
- Провести диагностику успешности работы молодого учителя, используя анкеты.

НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ.

- 1) взаимодействие с наставниками;
- 2) занятия в «Школе молодого специалиста».

ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Групповая работа:

1 год обучения

Содержание обучения	Ожидаемые результаты	Методы обучения	Количество часов
Ознакомление с учебным планом, программой,	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать	Консультация, знакомство с инструкциями.	Сентябрь. 2 часа.

календарно-тематическим планированием, с документами строгой отчётности.	учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела учащихся, классные журналы	•	
Формы организации деятельности учащихся на уроке.	Уметь правильно организовать деятельность учащихся на уроке, использовать эффективные формы организации, уметь поддерживать внимание учащихся.	Чтение методической литературы, проведение уроков для наставников, комплексно рефлексивное обучение.	Октябрь 4 часа
Освоение методик планирования урока с применением здоровьесберегающих технологий и приёмов.	Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала, уметь соотносить существенную информацию с содержанием учебника.	Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников; практикум.	Ноябрь. 2-4 часа.
Самоанализ урока.	Уметь делать самоанализ урока, видеть сильные и слабые стороны урока, корректировать слабые стороны урока и улучшать	Самообразование, чтение методической литературы, проведение уроков для наставника.	Январь. 4 часа.
Контроль оценки знаний учащихся. Виды контроля знаний учащихся.	Уметь объективно оценивать учащихся в соответствии с нормами оценивания.	Консультация, чтение методической литературы, практические занятия.	Март. 4 часа.
Выявление затруднений в работе молодого учителя.	Уметь анализировать свой опыт, трудности, успехи.	Анкетирование, беседа.	Май. 2-4 часа.

Индивидуальная работа с молодыми специалистами:

1 год

Содержание деятельности	Формы	Сроки	Ответственные
1. Изучение вузовского багажа. Определение образовательных потребностей	Собеседование. Посещение уроков	Сентябрь - октябрь	Замдиректора по УР Наставники
2. Изучение предметных программ, требований к работе со школьной	Собеседование	Сентябрь	Зам директора по УР Наставники

документацией. Составление тематических планов по предмету			
3. Знакомство с воспитательной системой школы. Планирование воспитательной работы в классе	Собеседование	октябрь	Зам.директора по ВР Наставники
5 Занятие в школе молодого специалиста	Семинары	По плану школы в течении года	Зам директора по МР Наставники
6 Подготовка и проведение открытых уроков	Посещение уроков у наставников.	декабрь	Зам директора по УР Зам. директора по МР Наставники
7. Анализ работы за год. Составление индивидуальных образовательных программ	Собеседование. Презентация программ.	апрель - май	Зам директора по МР

2 год

Содержание деятельности	Формы	Сроки	Ответственные
1 .Корректировка индивидуальных образовательных программ молодых специалистов.	Собеседование. Посещение уроков	Сентябрь - октябрь	Зам. директора по УР Зам. директора по МР Наставники
2. Подбор необходимой литературы, составление плана посещений уроков.	Собеседование	Сентябрь	Зам директора по МР Наставники
3. Занятие в школе молодого специалиста	Семинары	По плану школы в течении года	Зам директора по МР Наставники
4. Подготовка и проведение открытых уроков.	Посещение уроков у наставников.	март	Зам директора по УР Зам. директора по МР Наставники
5. Анализ работы за год. Составление индивидуальных образовательных программ	Собеседование. Презентация программ.	апрель - май	Зам директора по МР Наставники

3 год

Содержание обучения	Ожидаемые результаты	Методы обучения	Количество часов
------------------------	----------------------	-----------------	---------------------

Технология уроков.	Знать традиционные и нетрадиционные типы уроков, уметь их провести, оптимизировать процесс обучения.	Самостоятельная работа по повышению уровня теоретической и практической подготовки.	Сентябрь. 2 часа.
Проектная методика обучения	Знать и применять алгоритм подготовки работы над проектом, критерии оценивания, организовать самостоятельную деятельность учащихся.	Чтение и ознакомление с проектной технологией, посещение уроков у учителей методического объединения, урок для учителей МО.	Ноябрь. 4-6 часов.
Внеклассная работа по предмету.	Уметь формировать познавательный интерес у учащихся, привлекать их к участию в олимпиадах, конкурсах	Открытое мероприятие для учителей МО, выступление на школьной конференции по определенной теме	Февраль. 4 часа.
Планирование работы классного руководителя.	Уметь найти контакт с родителями, привлечь их к работе в классе, установить деловые отношения с учащимися.	Чтение методической литературы, консультации психолога, изучения опыта общения с детьми у опытных учителей.	Апрель. 2-4 часа.
Диагностика результатов обучения.	Анализировать деятельность и полученные результаты, сравнивать, планировать шаги по улучшению.	Практическое занятие, самостоятельная работа по повышению уровня своей теоретической и практической подготовки.	Май. 4 часа.