КОМИТЕТ ПО ДЕЛАМ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ДЛЯ ДЕТЕЙ
С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (НАРУШЕНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТА) № 57 Г.ЧЕЛЯБИНСКА»
(МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «С(К)ОШ № 57
г. Челябинска
_____В.И.Сычёва

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»
МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска»

Пояснительная записка

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 № 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». Через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального

образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

- приказ № 01/2428 от 18 ноября 2020 г. Министерство образования и науки Челябинской области «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

- приказ Комитета по делам образования города Челябинска № 478 – у от 22.03.2021 «Об утверждении дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в муниципальных общеобразовательных организациях города Челябинска в 2021-2022 гг.».

- Устав МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска»;

- приказ от 27.02.2022 № 272 «О внедрении целевой модели наставничества»;

- Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска».

Паспорт программы

Название	Программа наставничества
Решение об утверждении программы наставничества	Приказ от 30.08.2024 № 391 «Об утверждении Программы наставничества МБОУ С(К)ОШ № 57»
Цель	Создание системы организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закреплении в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.
Задачи	- Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне; - содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, - адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в МБОУ С(К)ОШ № 57 г. Челябинска. - сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; - обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых

	осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить
Основная идея	- Создание гибкой и мобильной целевой модели наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего педагога сформировать у него мотивацию 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 неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; - реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;
Основные исполнители	Администрация, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители 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.

Концепция программы наставничества

Программа предполагает реализацию в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» следующие ролевые модели:

– «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), нового сотрудника (при смене места работы), при вхождении в новую

должность; или с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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.).

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

– субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;

– личностно-ориентированная направленность;

– выстраивание практик наставничества, в том числе с использованием интернетсреды;

- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

– принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

– принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

– принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

– принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом педагогов на институциональном уровне.

Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Под условиями понимаются факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества:

1. кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации:

руководителя, куратора реализации персонализированных программ наставничества; наставников – педагогов, педагога-психолога.

2. организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3. материально-технические условия и ресурсы могут включать:

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

– средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

– другие материально-технические ресурсы.

4. финансово-экономические ресурсы:

4.1. мотивирование и стимулирование:

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества:

- за реализацию наставнической деятельности предусмотрены выплаты стимулирующего характера в Критериях оценивания эффективности деятельности педагогических работников (Положение об оплате труда работников);

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами Минпросвещения России, поощрение в социальных программах.

5. психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает: – широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

– формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

Цель, задачи и планируемые результаты реализации Программы наставничества

Цель: создание системы организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста, и профессионального самоопределения педагогических

работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи:

1. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;

2. содействие профессиональному становлению, развитию и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество,

3. адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска»;

4. сформировать эффективную систему наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь принятых педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде;

5. обеспечить профессиональное становление, развитие и адаптация к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество (в том числе молодые, вновь обеспечить успешное закрепление в МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска» молодого специалиста, вновь принятого учителя (наставляемых);

6. мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт;

7. обеспечить оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества,

8. содействовать обеспечению непрерывного профессионального образования педагогов в различных формах повышения их квалификации.

Планируемые результаты реализации Программы наставничества:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников Программы наставничества;
- повышение педагогического мастерства педагогов (в том числе молодых специалистов); измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

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, ценностносмыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

Требования к учителю-наставнику

Наставник - участник, 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.

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 - 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.

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

Учитель-наставник обязан:

- 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;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска»;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска» 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, руководителем методического объединения, педагогами МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска».

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами, 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 быстрейшей 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. Высококлассные 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 школы, 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 ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются 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

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов Программы наставничества 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 программы наставничества; определение наставнических пар (групп);
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)
Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений программы наставничества	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее - ВД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастерклассов) учителями-стажистами для молодых специалистов.

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации программы наставничества и анализ результативности деятельности педагоганаставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВД); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества; 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, оценка происходит в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль происходит в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности методического объединения.

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 на работу в Программе наставничества		
Количество педагогов, подавших запрос на помощь наставника		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Формирование пар учитель-учитель		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		
Вклад в развитие региональной практики наставничества		
Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
Количество проведенных научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

Мониторинг реализации

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 Программа наставничества (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 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 МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска» определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	**Показатели**	**Баллы**			
Урочная деятельность					
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2			
	Менее 100%	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3			
	50 — 74% - допустимое	2			
	Менее 50% - недопустимое	0			
	Имеется положительная динамика	1			
Участие в творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		школьный	муниципальный	региональный	Всероссийский очный/дистанционный
Количество участников	5 и более	2	4	5	6
	2 - 4	1	3	4	5
	0 - 1	1	1	2	4
Качество участия (% победителей и призеров от количества участников)	50% и более	2	3	5	6
	20 — 49 %	1	2	4	5
	1 — 19%	0	1	3	4
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 Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере балла	**Частично 1 балл**	**Не проявляется 0 баллов**
Оценка Программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в Программе наставничества			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	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 программы наставничества положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности Программы наставничества как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри МБОУ «С(К)ОШ № 57 Г. Челябинска»;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска».

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель». **Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист»

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____

Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____

Год последней аттестации _____

Нагрузка _____

Ф.И.О. и должность наставника_____

Квалификационная категория _____

Должность _____

Образование _____

Какое учебное заведение окончил, факультет _____

Год окончания _____ Квалификация по диплому _____

Педагогический стаж _____ Год последней аттестации

_____ _____ __ Срок осуществления плана: с «___» _____20__ г. по «____»

_____20__ г. **Тема, по которой работает пара:**

_____

_____

_____

_____

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат[1]	Фактический результат[2]	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4.	*Другое…*				
Раздел 2. В хождение в должность[3]					
2.1.	Познакомиться с МБОУ С(К)ОШ № 57 г. Челябинска», его особенностями, направлениями работы и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска» в области …, изучена программа…		
2.2.	Изучить помещения МБОУ С(К)ОШ № 57 г. Челябинска» (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, спортзал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании МБОУ «С(К)ОШ № 57 г. Челябинска», знание аварийных выходов, …		

[1] В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

[2] Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

[3] Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

[3]

2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство МБОУ С(К)ОШ № 57, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт МБОУ С(К)ОШ № 57, страничку МБОУ С(К)ОШ № 57 в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах МБОУ С(К)ОШ № 57 в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методику организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине …		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения…		
2.8.	*Другое…*				
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника[3]					

[4] Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов [5] В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся *(указать возрастную группу)*[5]		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся __ классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как …		

3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (*перечислить*)		
3.4.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по … и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине …		
3.5.	Перенять опыт оформления документации, сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены …		
3.6.	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога …		
3.7.	*Другое…*				
Раздел 4. Методическ ая помощь педагогическому работнику					
4.1.	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности		
4.2.	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег		Составление каталога положительного опыта		
4.3.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.4.	Подготовка обучающихся к участию в конкурсах		Совместная работа педагогов		

4.5.	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя (изучение нормативно-правовых актов, выбор формы повышения квалификации, самоанализ, накопление материала для портфолио).		Самообразование, совместная работа педагогов		
4.8.	*Другое…*				

Подпись наставника_____ «____» _____ 20__г.

Подпись наставляемого сотрудника_____ «____» _____ 20__ г.