

**Пояснительная записка (исходные теоретические положения)**

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

В МАОУ "СОШ№7" внедрена система наставничества, одно из направлений которой - педагогическое наставничество.

Скорость и продуктивность усвоения профессиональных знаний, которые гарантирует наставничество, делают его эффективным механизмом управления профессиональным развитием педагога, позволяющим решить ряд проблем: проблему закрепления молодых специалистов, выгорания учителей со стажем, в целом формирования внутренней мотивации к инновационной и творческой педагогической деятельности.

**Программа педагогического наставничества**  основана на принципах и системообразующих элементах Региональной целевой модели наставничества в Красноярском крае и рассматривается как комплекс мероприятий и формирующих действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества МАОУ "СОШ№7" включает Дорожную карту внедрения и реализации целевой модели наставничества (Приложение 1), Индивидуальные программы наставничества (Приложение 2), оценочные инструменты реализации модели педагогического наставничества (Приложения 3,4), Модель наставничества (Приложение 5), Планы работы на текущий учебный год (Приложение 6).

**Объект** наставничества – процесс передачи опыта.

**Субъекты:** наставники и наставляемые.

**Участники программы** – молодые педагоги в возрасте до 35 лет (33% от общего числа членов педагогического коллектива), молодые специалисты со стажем работы от 0 до 5 лет, опытные учителя и педагогические работники, имеющие достижения в профессиональной деятельности (27% педагогов имеют большой стаж и высокие звания, могут быть потенциальными наставниками).

**Подходы:** системный, комплексный и личностно-ориентированный.

**Нормативно-правовое обоснование Программы наставничества**

Программа наставничества в МАОУ «СОШ №7» разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

1) Целевая модель наставничества в Российской Федерации;

2) Региональная целевая модель наставничества в Красноярском крае (Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р "Об утверждении региональной модели наставничества");

3) Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;

4) Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94;

5) Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 года № 16);

6) Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:

7) Федеральный проект «Учитель будущего»;

8) Федеральный проект «Современная школа»;

9) Федеральный проект «Успех каждого ребенка»;

10) Федеральный проект «Молодые профессионалы»;

11) Региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный 11.12.2018;

12) Региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный 11.12.2018;

13) Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный 11.12.2018;

14) Региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный 11.12.2018.

**Актуальность**

Когда выпускники педагогических вузов приходят работать в школу, их пугает не только стремительность происходящих в образовании перемен, но и объем работы: не все молодые педагоги готовы остаться в школе. Как организовать стабильную адресную поддержку молодых педагогов, чтобы они не только оставались, но и развивались в профессии? Как обеспечить развитие личностного потенциала и становление субъектности педагога, заслужившего авторитет, но скептически относящегося к любого рода переменам? Как избежать выгорания и формализма в работе педагога, который ежедневно сталкивается с множеством профессиональных задач при все увеличивающемся дефиците времени? Эти и другие вопросы решаются на уровне образовательной организации при помощи системы педагогического наставничества. Наставничество – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций.  Реализация Программы педагогического наставничества – одно из приоритетных направлений в организации методической работы в МАОУ «СОШ№7». Программа педагогического наставничества представляет собой комплекс мероприятий и формирующих действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах (пары «наставник» - «наставляемый», педагогическое обучающееся сообщество (ПОС), группы наставляемых с наставником) для получения ожидаемых результатов.

В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом.

Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития компетенций педагогов– общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции.

Метакомпетенции – надсистемный элемент, и что важно для образовательного процесса, надпредметный элемент, они могут быть рассмотрены как компетенции творческого или высшего уровня. Метакомпетенции развивают способность справляться с неуверенностью и критикой, что также немаловажно для молодых специалистов, по статистике имеющих высокий риск не закрепиться в профессии из-за трудностей, возникающих в первые несколько лет работы.

**Проблемы педагога образовательного учреждения, решаемые с помощью наставничества:**

1) трудности в период **профессиональной адаптации**, связанные   
с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:

* **коммуникативных** (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся, с самими обучающимися);
* **методических** (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок и воспитательные мероприятия, удерживать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся, т.е. дифференциацию и индивидуализацию);
* общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);
* **психологических** (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);

2) проблемы регионального и муниципального уровней:

* трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников вузов, влекущую за собой **нехватку** педагогических кадров в образовательных организациях (выбытие молодые специалистов в первые 2 года работы);
* отсутствие эффективных и быстрых механизмов **обновления компетентностей**, умений педагогических кадров;
* **выгорание** педагогических резервов, приводящее к инерционному движению, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

**Принципы реализации программы наставничества:**

* Принцип научности, предполагающий реализацию в образовательной организации научно обоснованных и проверенных технологий.
* Принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов и субъектов.
* Принцип стратегической целостности определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обусловливающую основные стратегические направления такой деятельности.
* Принцип комплексности предполагает согласованность взаимодействия: на профессиональном уровне – педагогов образовательной организации; на ведомственном уровне – кураторов программы наставничества на муниципальном и региональном уровне.
* Принцип продвижения благополучия и безопасности (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому.
* Принцип личной ответственности. Предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.
* Принцип индивидуализации, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития.
* Принцип многоаспектности предполагает сочетание и чередование различных аспектов деятельности в процессе реализации программы наставничества. Средства и способы реализации программы:

**Период реализации Программы** - годичный цикл мероприятий,деятельность разворачивается по принципу "от диагностики профессиональных дефицитов к взаимообучению через практику и самоанализ", в конце года рефлексивные мероприятия.

**Технологии:**

- интерактивные технологии;

- тренинговые технологии;

- проектные технологии;

- цифровые технологии;

- супервизия.

Под интерактивными технологиями подразумеваются следующие формы работы: дискуссии, дебаты, деловые игры, работа в парах и малых группах, способствующие развитию субъектности учителя, коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к профессиональной проблеме, выработке конструктивного решения.

Под тренинговыми понимаются технологии, которые развивают навыки социально-эмоционального поведения и саморегуляции, обеспечивающие выбор способов решения проблемных ситуаций, организации взаимодействия и эффективной коммуникации.

Использование проектных технологий позволяет разработать сценарии//проекты учебных занятий, воспитательных практик, а также социальных инициатив, направленных на формирование и развитие ресурсов личности учащегося и социокультурной образовательно-воспитательной среды.

Традиционные формы наставнической деятельности (консультации, беседы, инструктажи, семинары, практикумы и др.) могут эффективно сочетаться с цифровыми (онлайн-консультации, вебинары, курсы, треки).

Техники и приемы супервизии используются в отдельных случаях, когда помощь необходима для выхода из трудной ситуации, выбора стратегии поведения или пробуждения творческого начала, способности к стратегическому и критическому мышлению.

**Преимущества наставничества:**

Быстрая и эффективная адаптация «новичка». Новый сотрудник быстрее становится компетентным специалистом, а значит начинает приносить пользу и способствовать повышению качества образования. Увеличивается процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в данной организации.

Повышение квалификации на рабочем месте без отрыва от образовательного процесса.

Низкая себестоимость. Наставничество не требует значительных вложений, ведь эта функция ложится на действующих педагогов, испытывающих потребность в реализации собственных инициатив и распространении опыта.

Уменьшение текучести кадров. Перспективные сотрудники быстрее адаптируются, а слабые кадры выявляются в период наставничества.

Улучшение показателей: качественный рост успеваемости и улучшение поведения учащихся, конструктивные отношения с родительской общественностью и социумом.

Система наставничества фокусируется не только на качестве работы, но и на развитии навыков, выборе приоритетов в методической системе и педагогических подходах при организации урока или воспитательных событий, в системе оценивания результатов учащихся.

Развитие не только наставляемого, но и наставника, и, как следствие, рост показателей его деятельности (качество обученности, участие в профессиональных конкурсах, наличие собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик и др.).

Повышение лояльности. По-человечески приятно, когда организация проявляет внимание и помогает освоиться. Поддержка более опытного коллеги повышает уровень удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния.

Целостность корпоративных стандартов. Корпоративная культура и стандарты транслируются со стороны более опытных сотрудников. Такой подход вызывает больше доверия. С помощью внедрения Программы педагогического наставничества можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными поколениями и чувство сопричастности каждого к жизни и развитию школы.

**Раздел I. Цели, задачи, результаты педагогического наставничества**

**в МАОУ "СОШ№7"**

Педагогическое наставничество в МАОУ "СОШ№7" - взаимодействие молодого педагога (в возрасте до 35 лет), молодого специалиста (стаж работы от 0 до 5 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

**Цели и задачи**

Целью педагогического наставничества является успешное закрепление на месте работы или в педагогической должности молодого педагога, молодого специалиста или вновь прибывшего педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач** взаимодействия наставника с наставляемым:

найти проблемные места в профессиональной подготовке молодого педагога и создать условия для их устранения;

совершенствовать методику построения и организации результативного учебного процесса;

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

значительно сократить период адаптации к новому месту работы вновь прибывшего учителя, сделать этот процесс системным и контролируемым,

ускорить процесс профессионального становления молодого педагога;

предоставить наставникам опыт управления и возможность карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг перед организацией;

способствовать формированию потребности участия в профессиональных конкурсах и методических мероприятиях как средстве саморазвития.

**Ожидаемые результаты**

Основной результат наставнической деятельности - продуктивное развитие личности наставляемого, его интенсивное профессиональное и методическое становление.

Результатом организации работы наставников будет повышение уровня компетентности (коммуникативной, методической, психологической, общекультурной) и субъектности молодых и вновь прибывших педагогов, высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Учителя-наставляемые получат стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе, в целом на качество обучения и воспитания.

**Ожидаемые результаты реализации программы**

**педагогического наставничества**

|  |  |
| --- | --- |
| **Задачи** | **Результаты** |
| Молодым педагогам освоить эффективные методы и приемы обучения и воспитания | Участники программы будут свободно владеть методиками преподавания, использовать в практике не менее одной инновационной педагогической технологии |
| Обретут уверенность и авторитет среди всех участников образовательных отношений |
| Приобретут собственный «педагогический почерк» |
| Организовать планомерную подготовку к профессиональным конкурсам («Педагог нового времени», конкурс РАОП, воспитательных практик, «Самый классный, классный» и т.п.) | 100% педагогов-участников программы примут участие в профессиональных конкурсах на уровне школы, 50% - на более высоких уровнях. |
| Наставники займут в организации лидерские позиции, будут открыты инновациям, активно включатся в новые проекты и программы развития образовательной среды школы. |
| Организовать обобщение и предъявление лучших педагогических практик | Созданы площадки для предъявления опыта, позволяющие проявить методическую активность, предусматривающие моральное и материальное стимулирование. |

**Мониторинг и оценка параметров программы:**

- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);

- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);

- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.).

**Направления, по которым осуществляется оценивание результатов реализации программы педагогического наставничества, инструменты оценки:**

1. Реализация программы наставничества. В каждом конкретном случае осуществляется через обратную связь наставника с наставляемым посредством анкетирования, устного собеседования, фиксации реализации этапов программы. (*Приложение 2. Индивидуальная программа наставничества*).

2. Оценивание деятельности наставляемого в соответствии с параметрами Профстандарта: профессиональное развитие, программирование, проектирование, рефлексия, общепедагогическая функция, деятельность по обучению, деятельность по воспитанию, развивающая деятельность (*Приложение 3. Инструмент оценки уровня профессионального мастерства и выявления дефицитов).*

3. Анализ урока как основной единицы образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (с 1.09.2022г. - обновленных ФГОС) (*Приложение 4. Технологическая карта посещения урока).*

Методика оценки результатов включает три направления оценивания, представленных выше.

Для эффективного сбора оценочной информации необходимо наладить методику сбора обратной связи от наставников и наставляемых. В дополнение к этому можно получить мнение всех заинтересованных сторон в конкретной наставнической деятельности, в том числе – администрации, куратора программы, сотрудников, партнеров, родителей и широкой общественности. Это возможно путем организации опросов, проведения фокус-групп, анкетирования, в том числе полученные в рамках психолого-педагогического сопровождения субъектов наставничества. Простым и современным способом получения обратной связи выступает сбор информации через гугл-формы или сайт программы.

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем. Для наставника велика опасность раскритиковать наставляемого, именно поэтому существуют правила обратной связи.

Принципы обратной связи

1) Сбалансированность, позитивная направленность. Наставляемый должен почувствовать, что обратная связь помогает ему учиться. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого.

2) Конкретность. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему.

3) Направленность на поведение, безоценочность. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой.

4) Своевременность. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в обучении, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.

5) Активность. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы.

**Раздел II. Содержание Программы наставничества в МАОУ "СОШ№7". Методы, модели и этапы реализации.**

**Методы наставничества:**

Среди всех методов наставничества есть пять основных:

1. Супервизия — процесс педагогического сопровождения, направленный на субъектов, уже имеющих опыт практической деятельности, но нуждающихся в профессиональной помощи и поддержке. Осуществляется по запросу.
2. Формальное наставничество — формирование перед наставляемым набора целей и приемов организации работы.
3. Ситуационное наставничество — предполагает оказание помощи новичку в случае возникновения необходимости.
4. Демонстрация — подразумевает личный показ наставником методик выполнения тех или иных работ.
5. Ролевая игра — наставник разыгрывает со стажером различные ситуации, возможные в процессе реальной работы.

**Модели педагогического наставничества в МАОУ «СОШ№7»**

***Традиционная модель наставничества*** (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев).

Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития.

Наставник оперативно реагирует на отклонения в ходе подготовки, поощряет достижения.

Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров образовательной организации.

***Партнерское наставничество*** – оба участника программы наставничества находятся в сходном положении. Эта модель может быть реализована в двух формах.

*Первый вариант,* когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной организации и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе.

Такая модель очень эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи в сочетании с программами повышения квалификации.

Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами.

*Второй вариант* основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной профессиональной области, которые требуются другому сотруднику.

***Групповое наставничество***  – когда в организации не имеется требуемого количества наставников можно применять модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.

Непосредственное общение происходит периодически (один или два раза в месяц).

Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, ожидаемых результатах.

Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Вариант группового наставничества – объединение наставляемых в ПОС (педагогическое обучающееся сообщество) по выбранному направлению профессионального развития.

***Краткосрочное или целеполагающее наставничество***

Наставник и сопровождаемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Подопечный должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых сотрудников, нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если подопечный уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

***Скоростное наставничество*** – это однократные встречи сотрудников с наставником более высокого уровня или административным работником с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами.

Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

***Флэш-наставничество*** – это новая концепция наставничества, суть которой состоит в следующем.

Сотрудники, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

После этой встречи ее участники решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет.

После того как подопечному назначается наставник, они могут после первой личной встречи принять решение о прекращении отношений. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

*Флэш-наставничество имеет множество модификаций.*

*Стандартная сессия флэш-наставничества* предполагает одноразовую встречу между более опытным (наставник) и менее опытным сотрудником (наставляемый), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов.

*Последовательное флэш-наставничество*: подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца.

*Групповое флэш-наставничество*: наставник работает с небольшой группой подопечных. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

***Виртуальное наставничество (с использованием ресурса КИПК)*** – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, развития и оценки талантов, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков – сетевых методических объединений (СМО) в системе образования.

Виртуальное наставничество, являясь частью процесса развития, может помочь построению карьеры, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.

***Саморегулируемое наставничество*** – состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные сотрудники добровольно выдвигают себя в список наставников.

Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль.

При этом сотрудник, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним.

Саморегулируемое наставничество может с успехом применяться как один из инструментов саморазвития сотрудников.

Инициатива и ответственность – это признаки того, что наставник готов добровольно прикладывать усилия к развитию подопечного, который, в свою очередь, стимулирует наставника к саморазвитию.

***Реверсивное наставничество*** – подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками.

При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области цифровых технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

***Командное наставничество*** – помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников руководителей.

Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая.

Командное наставничество полезно в ситуации подготовки кадрового резерва в организации.

**Портрет участников**

**Наставник**

Опытный педагог, имеющий стабильные результаты в обучении и воспитании, сложившуюся систему работы в организации образовательного процесса и оценивании результатов учащихся, использующий эффективные педагогические технологии, склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт руководства рабочими группами, ШМО, профессиональные достижения (участник профессиональных конкурсов, автор публикаций, участник или ведущий вебинаров и семинаров). Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

* **Наставник-консультант (общая педагогическая компетенция)**  – 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 педагог в возрасте до 35 лет или молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 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. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

**Качества успешных наставников**

* Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени, чтобы помочь ему с трудными решениями и наблюдать, как он становится профессионалом.
* Уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их собственные способы решения проблем лучше.
* Умение слушать и принимать различные точки зрения. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством (супервизия).
* Умение сопереживать другому человеку.
* Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным уважением к реальным и серьезным проблемам, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные альтернативы.
* Гибкость мышления – умение быстро оценивать ситуацию и принимать необходимые решения, легко переключаться с одного способа действий на другой.
* Критичность мышления - умение не считать верной первую пришедшую в голову мысль, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимать необходимые решения, только взвесив все «за» и «против».
* Коммуникативные способности - умение говорить простым, понятным языком о сложных вещах, быть открытым и искренним при общении, уметь слушать и слышать собеседника.
* Эмпатия – эмоциональная отзывчивость на переживание других, способностью к сочувствию.
* Рефлексивность– способность к осмыслению собственной деятельности.
* Эмоциональная устойчивость – способность психики сохранять функциональную активность в условиях воздействия стрессоров, фрустраторов как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

**Варианты программ взаимодействия «наставник-наставляемый»**

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт МАОУ "СОШ№7", основные варианты:

– **взаимодействие «новичок – мастер»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– **взаимодействие «зажатый – лидер»**, конкретная психоэмоциональная 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;

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

– **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).

 – **взаимодействие «опытный классный руководитель – неопытному»**, в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций.

**Описание формы наставничества «учитель – учитель»**

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в школе профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации без отрыва от образовательного процесса.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия. Программы педагогического наставничества могут реализовываться **в групповой** (до 4 человек для 1 наставника) и **индивидуальной форме**.

Педагогическое наставничество организуется в следующих **формах:** взаимопосещение уроков, консультации, совместное проектирование учебных занятий, практика в рамках выбранной темы, мероприятия по демонстрации мастерства наставников либо уровня устранения дефицитов наставляемых (открытые уроки, конкурс воспитательных практик), рефлексивные дискуссии, групповая работа над проектом школы по формированию и оцениванию функциональной грамотности, командные игры, взаимообучение через ПОС, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отбор наставников** | **Обучение наставников** | **Формирование пар «наставник – наставляемый»** | **Мотивация наставников** | **Процедура завершения взаимодействия** |
| Выбор из числа самых опытных и активных педагогов.  Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным. | Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость.  Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты. | Пара (группа) закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей. | Закрепленный и уважаемый статус наставника.  Лидерство в педагогическом сообществе.  Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе.  Получение дополнительных баллов и/или административной поддержки.  Возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики.  Повышение квалификации на партнерских образовательных площадках. | Представление конкретных результатов взаимодействия.  Тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/ успешную адаптацию.  Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования, инструментов оценки, принятых в МАОУ «СОШ№7». |



**Этапы наставнического взаимодействия:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Этапы** | | **Содержание** | **Результаты** |
| 1 | Подготовка условий для запуска программы наставничества | взаимный обмен информацией, выяснение модели и технологий совместной деятельности, формальное оформление договоренностей | Созданы пары «наставник - наставляемый» и группы ПОС (педагогических обучающихся сообществ), изданы приказы о закреплении наставников, регламенте стимулирующих выплат. |
| 2,3 | Организационно-методический (формирование базы наставников, базы наставляемых) | Определение профдефицитов, согласование планов, мероприятий и сроков деятельности, сфер совместной деятельности, способов определения ее результатов | На рабочей встрече определены профессиональные дефициты наставляемых и методические предпочтения наставников. Сформированы базы наставников и наставляемых. Составлен план наставничества на текущий учебный год, определены даты контрольных мероприятий, способы оценки реализации индивидуальных программ наставничества и реализации Программы в целом. |
| 4,5,6 | Взаимодействия и сотрудничества (обучение наставников куратором, формирование пар//групп, организация хода наставнической программы) | конкретная совместная деятельность, построенная на согласованной ранее долгосрочной программе, организация единого образовательного пространства, способного расширить возможности каждого из социальных партнеров | Обучение наставников куратором. Формирование пар//групп. Согласно плану наставничества на текущий учебный год, включающему четыре «реперных точки»: демонстрацию мастерства наставников, открытые учебные занятия наставляемых, конкурс воспитательных практик наставляемых, рефлексивное мероприятие в конце учебного года. Между «реперными» точками взаимодействие выстраивается по типу саморегулируемого наставничества через взаимопосещение уроков, проектирование занятий, анализ модельных уроков, взаимообучение в формате семинаров и мастер-классов и другое. |
| 7,8 | Оценки деятельности и построения перспектив дальнейшего развития сотрудничества | подведение итогов наставнического взаимодействия, обобщение результатов, постановка новых целей и задач | Завершение программы наставничества. Оценка деятельности весь период осуществляется как анализ учебных занятий наставляемых через Технологическую карту посещения урока, а в конце периода – самоанализ через анкету «Инструмент оценки уровня профессионального мастерства и выявления дефицитов». |

**Содержание этапов и необходимые условия организации работы**

1.Проведение организационной встречис педагогическим коллективом, где куратор программы (директор, завуч) рассказывают о необходимости наставнической программы, ее возможных результатах, описывают ситуацию с конкретным молодым специалистом.

2. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, наставнику не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1-2 встречи для обсуждения) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формируют стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

3. Этапу активной работы по решению поставленной перед парой/группой задачи предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций как наставника, так и наставляемого**. Среди обсуждаемых тем:

* выявление сильных сторон с перспективными зонами роста по метакомпетенциям / профессиональным компетенциям;
* определение приоритетной сферы деятельности наставляемого (помимо конкретных профессиональных задач), что позволит выстраивать работу на перспективу и послужит дополнительной мотивацией для наставляемого;
* формулировка приоритетных целей развития с конкретным переложением на спринты (отрезки времени): от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ; до долгосрочных (1-3 года), например, широкие профессиональные задачи, участие в конкурсах, переподготовка, движение по карьерной лестнице.

4. Взаимодействие наставника и наставляемого является **регулярным**. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

5. Обязательная **оценка промежуточных итогов**. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

6. После того как конкретная проблема наставляемого решена, проверяется уровень профессиональной компетентности молодого педагога, происходит определение наставником степени готовности молодого учителя к выполнению его профессиональных обязанностей.

7. Лучшие наставники по результатам обратной связи от кураторов, наставляемых и педагогического сообщества награждаются и поощряются баллами за активную общественную работу (стимулирующие выплаты за наставничество в МАОУ «СОШ№7» приравниваются к выплатам за инновационную деятельность), признаются лидерами педагогического сообщества с особым весом в образовательной организации.

**Необходимые условия для эффективного наставничества**

● постановка реальных задач и путей их достижения;

● методологическое, информационное и технологическое обеспечение процесса;

● взаимная заинтересованность сторон;

● административный контроль за процессом наставничества;

● наличие методики оценки результатов;

● обоснованные требования к процессу наставничества, к личности наставника;

моральное и материальное стимулирование.

**Список Приложений:**

1) Дорожная карта внедрения Программы наставничества (Приложение 1),

2) Формат индивидуальных Программ наставничества для образуемых пар "наставник - наставляемый" («Рабочая тетрадь наставника») (Приложение 2).

3) Инструмент оценки уровня профессионального мастерства и выявления дефицитов.

4) Технологическая карта посещения урока в МАОУ «СОШ№7».

5) Модель педагогического наставничества в МАОУ «СОШ№7».

6) План работы по педагогическому наставничеству на текущий (2022-2023) учебный год.

**Литература:**

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Москва, 2021г. -60с.

2. Навигатор педагога-наставника : методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С.Воробьева, А. С. Демышева, О. И. Идрисова, И. М. Колотовкина; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : УрГПУ, 2022. – 37 с.

3. Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края, Красноярск, 2022г.

4. Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края, Красноярск, 2021г.

Приложение 1. План (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 7»

Утверждаю

Директор МАОУ «СОШ№7»

О.А.Слепцова

11 января 2021г.

**План (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 7»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ этапа** | **Наименование этапа** | **Длительность этапа** | **Содержание деятельности** | **Документы** |
| 1. Подготовительный | Подготовка условий для запуска  Целевой модели наставничества | 20.12. 2020г. - 15 января 2021 | * информировать педагогов, обучающихся и родительское сообщество о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; * определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри и во вне МАОУ «СОШ № 7» – выпускники, работодатели и др.; * обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества: определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; * создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора; сформировать команду; привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки); * создать страницу «Наставничество» на сайте МАОУ «СОШ № 7»; * разработать модель осуществления наставнической деятельности. | * Приказ о внедрении целевой модели наставничества в ОО; * Приказ о назначении кураторов Программы наставничества, * Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 7» от 28.12. 2020г. * Положение об оплате труда образовательной организации (внесены показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера наставникам). |
| 1. Диагностический | Формирование базы наставляемых | 15 января 2021 -  28 февраля 2021г. | * организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), * собрать запросы наставляемых; * провести уточняющий анализ потребностей в развитии наставляемых (например, анкетный опрос, интервью, наблюдения и др.); * использовать современные форматы для популяризации программы наставничества (форумы, конкурсы, бизнес-игры, сторителлинг, квесты и пр.); | * Заявки лиц, желающих иметь наставников; * Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы; * Если наставляемые несовершеннолетние, то согласие родителей (законных представителей), * Анкета наставляемого |
| Формирование базы наставников | 15 февраля 2021 -  15 марта 2021г. | * провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях (например, мероприятия с соцпартнерами, конференции, форумы, конкурсы и др.); * желающих/готовых быть наставниками объединить в базу данных. | * База данных потенциальных наставников * Анкета наставника |
| 1. Проектировочный | Отбор/ выдвижение наставников | 16 марта 2021 – 30 марта 2021 | * провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников; * подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч, рабочие тетради и пр.); | * Приказ об утверждении реестра наставников; * Памятки для наставников. |
| Формирование наставнических пар / групп | 30 марта 2021 – 30  мая 2021 | * организовать групповые встречи для формирования пар или групп (с использованием различных форматов: квест, соревнование и пр.); * организовать пробную рабочую встречу и встречу-планирование наставников и наставляемых, выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; * обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника; * провести анализ потребностей в развитии куратора и наставников и разработать программы обучения наставников; * найти ресурсы для организации обучения (КИПК, курсы-онлайн, вебинары);   организовать «Школу наставников» и провести  обучение. | * Приказ об утверждении наставнических пар/групп в МАОУ «СОШ № 7»; * Программа наставничества в МАОУ «СОШ № 7»; * Приказ об организации «Школы наставников», утверждение программ и графиков обучения куратора и наставников. |
| 4. Реализационный | Организация и осуществление работы наставнических пар / групп | 01сентября 2021 –  30 мая 2022  (далее - ежегодно) | * провести обучающие, экспертно- консультационные и иные мероприятия наставников; * организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; * организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками; | * форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки; |
| 1. Рефлексивно-аналитический | Завершение наставничества | Ежегодно в мае | * организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (например, провести итоговое анкетирование, рефлексивное мероприятие); * подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы; * организовать итоговую встречу наставников и наставляемых (например, деловая игра, проектная сессия) для обсуждения результатов мониторинга эффективности; * организовать и провести итоговое мероприятие («Своя игра») для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; * сформировать базу успешных практик (кейсов), рекомендовать для публикации в РАОП; * популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров. | * анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией программы наставничества; * Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора); * Приказ о поощрении участников наставнической деятельности (награждение наставников почетными грамотами, нагрудными знаками и т.п.; размещение информации о лучших наставниках на сайте МАОУ «СОШ№7», стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода); благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. |
| 1. Результативный | Внедрение целевой модели наставничества | Не ранее 2022г. | * сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе - из успешно завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;   - наставник (тьютор) дистанцируется, но продолжает реагировать на острые ситуации;  - наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития. | Обратная связь (анкеты),  - Устав клуба благодарных выпускников,  - участие наставников в краевом конкурсе «PRO наставничество» |

Приложение 2. Формат индивидуальных Программ наставничества для образуемых пар "наставник - наставляемый" («Рабочая тетрадь наставника»)

**Паспорт программы педагогического наставничества (образец)**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Общая информация о программе** | |
| 1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа | Повышение методической компетенции учителя (ФИО) в возрасте до 35 лет |
| 1.2. Название программы | "Школа молодого педагога» ( в возрасте до 35 лет) |
| 1.3. Сроки реализации программы наставничества | 9 месяцев (с 1.09.2020 г. - 31.05.2021г.) |
| 1.4. Целевая аудитория (описание группы, для которой реализуется программа) | Педагоги начальных классов в возрасте до 35 лет |
| 1. **Описание программы** | |
| 2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы | Программа направлена на педагогов, испытывающих дефицит в методически правильной организации урока и воспитательного мероприятия. |
| 2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями) | Не менее 6-ти педагогов начальных классов после завершения программы наставничества сами станут наставниками для менее опытных коллег. |
| 2.3. Способы достижения цели / составляющие программы | Мастер-классы, практико-ориентированные семинары, представление опыта работы |
| 2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения | -количество участников (по запросу) - 8  -участие в профессиональных конкурсах - 2  - подадут заявления на аттестацию на 1-ю категорию - 3 |
| 2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы | Региональная целевая модель наставничества  Методология наставничества  Положение о наставничестве  Приказ о назначении куратора и наставников. |
| 1. **Матрица ролей и ключевых участников программы** | |
| 3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы | МАОУ "СОШ№7" |
| 3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).  *Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации* | Кабашева О.Л., 50 лет, kabasheva\_ok@mail.ru  Зам директора по УВР  Назначение приказом директора |
| 3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).  *Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности* | Наставники выбраны на ШМО учителей начальных классов по запросу наставляемых.  Наставники включены в систему стимулирования как педагоги, осваивающие инновационные технологии в образовательном процессе.  Оценка результатов деятельности происходит на открытых мероприятиях наставляемых (уроки, воспитательные мероприятия, мастер-классы). |
| 3.4. Наставляемые: количество | 6 |
| 3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства) | нет |

**Индивидуальная программа наставничества**

**(в соответствии с этапами работы)**

**(образец)**

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)** | | **Даты** | **Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)** | **Ответственные**  **(куратор, наставник)** |
| Подготовительный | информировать педагогов о подготовке программы | Май 2020г. | Информационные: создать группу "Наставничество" в Viber | куратор |
| собрать предварительные запросы педагогов, молодых специалистов | Июнь 2020г. | Кадровые: молодые педагоги - участники реализованной ранее Программы наставничества | куратор |
| определить заинтересованные в наставничестве пары | Июнь 2020г. | Кадровые: наставники - участники реализованной ранее Программы наставничества | куратор |
| определить цель, задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты | Июнь 2020г. | Методические:  Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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" | куратор |
| создать организационные условия для осуществления программы наставничества (привлечь ресурсы и экспертов для оказания поддержки) | Август 2020г. | куратор |
| разработать модель осуществлении наставнической деятельности (в паре, в группе, в ПОС и т.п.). | Август 2020г. | Кадровые: ПОС или фокус-группа по наставничеству | куратор |

**Этап 2. Формирование базы наставляемых (образец)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставляемый (наставляемые)** | **Запрос наставляемого** | **Основания отбора (сбор данных)** |
| ФИО | Индивидуальный запрос в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами | анализ профессиональных педагогических тестов (например, на портале «Я учитель», методики определения самооценки, уровня тревожности и т.д. |

**Этап 3. Формирование базы наставников (образец)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наставник /наставник-обучающийся** | **Профиль наставника в соответствии с запросом наставляемого** | **Основания отбора** |
| ФИО | Опыт, активности, сфера интересов, компетенции, личностные качества,  возрастная категория | Анкета, собеседование, критерии Профстандарта (Приложение 3) |

**Этап 4. Обучение наставников (образец)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тема** | **Задача, которую предстоит решить** | **Форма взаимодействия** |
| Первая встреча, знакомство | Установление позитивных личных отношений с наставляемым | 1:1 |
| Семинар "Основы технологии наставничества" | Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами | Групповая |
| Семинар "Определения профессиональных дефицитов молодых педагогов методом "фокус-группа" |
| Семинар "Инструменты мониторинга профессионального роста, или Как понять, что наставляемый профессионально вырос" |
| Приемы эффективной коммуникации | Помощь в развитии sоft skills | Групповая, 1:1 |
| Самостоятельное изучение Методологии наставничества | Индивидуальная |

**Этап 5. Формирование наставнических пар/групп (образец)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Пара/группа наставник-наставляемый** | **Основания** |
| ФИО наставника -  ФИО наставляемого | Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого |

**Этап 6. Организация хода наставнической программы (образец)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата** | **Мероприятие** | **Ответственный** | **Форма взаимодействия** | **Методы** | **Результаты для наставляемого** |
| чч. мм.гг. | Консультация "Как вести обязательную документацию: журнал, рабочую программу, базы данных". | Куратор, наставник | групповая | Консультация | Отсутствие ошибок при ведении документации |
|  | Взаимопосещение уроков по теме "Какие есть приемы поддержания дисциплины в классе". | Наставник | 1:1 | Для 1:1: консультация/анализ кейсов/ролевая игра/моделирование ситуации/тренинг/ | улучшение и позитивная динамика образовательных результатов/ изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых |
|  | Собрание ПОС по вопросу "Как разработать технологическую карту урока" | Наставник | Групповая | Для группы: проект, ролевая игра и т.д. | Совместно ПОС спроектирован урок: методически грамотно построены этапы урока, выверено время каждого этапа, спланированы инструменты диагностирования достижения планируемых результатов |
|  | … |  |  |  |  |

**Этап 7. Завершение программы наставничества (образец)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Результат** | **Способы замера** |
| Молодой педагог (наставляемый ФИО) освоит эффективные методы и приемы обучения и воспитания | Участие в школьном конкурсе для молодых профессионалов: мастер-класс по выбранной педагогической технологии, открытый урок, открытое воспитательное мероприятие |
| Молодой педагог (наставляемый ФИО) примет участие в профессиональных конкурсах («Педагог нового времени», конкурс РАОП, воспитательных практик и т.п.) | Молодой педагог (ФИО) принял участие в конкусе…(название события, его уровень) |
| Молодой педагог (наставляемый ФИО) обретет уверенность и собственный педагогический почерк, что станет стимулом для подготовки к аттестации на квалификационную категорию. | - технологическая карта урока или занятия,  - описание педагогической деятельности как форма аттестации на квалификационную категорию. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка опыта наставника (удовлетворенность)** | **Основания** |
| Критерии "удовлетворенности": чем? | Анкета наставляемого, собеседование |

|  |  |
| --- | --- |
| **Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)** | **Основания** |
| Критерии "удовлетворенности": чем? | Анкета, собеседование, наблюдение |

**Примеры мероприятий наставников с наставляемыми:**

*Групповые и индивидуальные занятия*: лекции, семинары, мастер-классы, совместное участие в вебинарах, анализ модельных уроков, практика.

*Социально-значимые события и труд:* пикники, субботники, озеленительные мероприятия, поездка на турбазу, проектирование школьных событий (например, юбилея школы, родительской конференции) и т.д.

*Оздоровительные/культурные встречи, спортивные программы:* концерты, спартакиады, конкурсы, командные и индивидуальные игры, корпоративные мероприятия, экскурсии, посещение музеев и выставок.

*Праздники, целевые встречи:* вечера для участников программы наставничества, деловая игра, совместное решение кейсов.

Приложение 3.Инструмент оценки уровня профессионального мастерства и выявления дефицитов.

**Оценка профессионального уровня педагога МАОУ "СОШ №7"**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление ДЕ** | **Показатели** | **Критерии профессиональных умений** | **Процедуры** | **Инструменты, индикаторы, форма проверки** | **Шкала оценки** |
| **Профессиональное развитие** | Наличие траектории профессионального развития (самообразование) | Системное повышение квалификации (не менее 1 раза в 3 года) | Собеседование | Сертификаты курсов ПК | 1 |
| Участие в обучающих и научно-практических семинарах, тренингах, конференциях на различных уровнях (ОО, город, край) | Наблюдение, личная заинтересованность | Листы регистрации участников семинаров | 0-не участвует  1-школа  2-город  3-край |
| Наличие проекта (программы, методической темы) | Экспертиза зам. директора | Материалы проекта (программы, методической темы) | 0-нет прог\проекта  1-есть прог\проект |
| Участие в профессиональных конкурсах на различных уровнях (ОО, город, край) | Наблюдение | Протоколы по РЕ участия | 0-не участвует  1-школа  2-город  3-край |
| Обобщение и распространение собственного педагогического опыта и мастерства в форме мастер-классов, учебных занятий и др. на различных уровнях (ОО, город, край) | Наблюдение, анализ качества мероприятий | Оргпроекты, фото и видеоматериалы мастер-классов, учебных занятий и др. | 0-не участвует  1-школа  2-город  3-край |
| Выступления на научно-практических конференциях, семинарах и др. на различных уровнях (ОО, город, край) | Наблюдение, анализ качества мероприятий | Оргпроекты, фото и видеоматериалы мастер-классов, учебных занятий и др. | 0-не участвует  1-школа  2-город  3-край |
| Наличие публикаций | Наблюдение | Данные о качестве представленных материалов | 0-не участвует  1-за кажд.материал |
| Участие в сетевых сообществах, вебинарах (форумы, материалы УЗ идр.) | Наблюдение | Данные по РЕ участия | 0-не участвует  1-за кажд.выставл.  материал |
| Работа/руководство творческой группой по выбранному направлению (в рамках экспериментальной, инновационной деятельности) | Входит в состав рабочей группы | Приказ. Программа (план) работы педагога\творческой группы | 0-не участвует  1-входит в состав группы  2-руковод.групой |
| Исполнительская культура. Выполнение нормативных и локальных актов. | Наблюдение.  Анкетирование | Справка по итогам проверки.  Приказы о нарушениях | 0-отсутствует  1-присут.частично  2-соотв.полностью |
| **Программирование, проектирование, рефлексия** | Разработка рабочих программ, программ ВУД и планов воспитательной ДЕ | Разрабатывает рабочую программу по учебному предмету, программу ВУД, план воспитательной ДЕ в соответствии с положением о РП, программе ВУД и ВР, ООП школы | Экспертиза зам. директора | Положение о рабочей программе, программе ВУД и плане воспитательной ДЕ | 0-не соответств.  1-соответ.частично  2-соотв.полностью |
| Наличие программы  \проекта в рамках образов.\воспитат. ДЕ | Организует образовательную\воспитательную ДЕ на основе программы\проекта | Экспертиза зам. директора | Положение о программе\проекте | 0-нет программы\ проекта  1-есть программа \проект |
|  | | | | |
| Проектирование УЗ, занятия ВУД, воспитательного мероприятия | Выделяет планируемые РЕ на УЗ, занятие ВУД и воспитательное мероприятие в соответствии с требованиям операционализации и планируемыми РЕ ООП школы | Экспертиза зам. директора  ВШК  Анализ поурочного планирования | Требования к РЕ ООП. Технологическая карта УЗ. Аспектный анализ УЗ, занятия ВУД, воспитательного мероприятия | 0-не выделяет  1-выдел.частично  2-соотв.полностью |
| Проектирует УЗ, занятие ВУД, воспитательное мероприятие в соответствии с разработанной и утвержденной на уровне ОО технологической карте, с требованиями к УЗ в формате ФГОС, требованиями к воспитательному мероприятию | 0-не соответств.  1-соответ.частично  2-соотв.полностью |
| Систематический анализ эффективности УЗ, воспитательных мероприятий, РЕ обучения и воспитания | Проводит статистический, факторный, ресурсный анализ по РЕ тематических КР и в ходе изучения программного материала. Выделяет причины затруднений и действий по устранению пробелов. | ВШК, анализы контрольных срезов | Собеседование.  Качество статистического, факторного, ресурсного анализа  Аналитическая справка | 0-не проводит  1-проводит эпизодически  2-проводит систематически |
| Осуществляет корректировку образовательной ДЕ с учетом полученных РЕ и оценки эффективности учебных занятий. | ВШК | Собеседование | 0-не коррект. ДЕ  1-коррек.эпизодич.  2-коррек.регулярно |
| **Общепедагогическая функция. Деятельность по обучению** | Проведение УЗ, занятия ВУД в соответствии с требованиями ФГОС к планируемым РЕ обучения | Применяет способы, методы, приемы, оргформы, обеспечивающие достижение всех групп РЕ, выделенных на УЗ, занятие ВУД, и включение в образовательную ДЕ обучающихся с разным уровнем подготовки | ВШК | Аспектный анализ УЗ, занятия ВУД | 0-не применяет  1-применяет эпизодически  2-применяет регулярно |
| Подбирает для УЗ, занятия ВУД задания задачного типа, комплексные задания, разноуровневые задания | ВШК | Аспектный анализ УЗ, занятия ВУД | 0-не подбирает  1-подбир.эпизодич.  2-подбир.регуляр. |
| Подбирает для УЗ задания, направленные на отработку проблемного поля (по РЕ текущего контроля) | ВШК | Аспектный анализ УЗ, занятия ВУД | 0-не подбирает  1-подбир.эпизодич.  2-подбир.регуляр. |
| Организует критериально-оценочную и рефлексивно-оценочную ДЕ на УЗ и занятии ВУД | ВШК | Аспектный анализ УЗ, занятия ВУД | 0-не организует  1-орган.эпизодич.  2-орган.системно |
| Организует проектную и исследовательскую ДЕ в урочной ДЕ (30%) и ВУД ДЕ | Экспертиза РП, программ ВУД  Анализ учас. в НПК | Технологическая карта УЗ, занятия ВУД  Аналитическая справка по РЕ НПК | 0-не организует  1-орган.эпизодич.  2-орган.системно |
| Проводит УЗ, занятия ВУД, с использованием неурочных форм организации ДЕ | ВШК | Аспектный анализ УЗ, занятия ВУД | 0-менее 15%  1-не менее 15-20%  2-30%-неур.фор. |
| Наличие системы оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения ООП обучающимися | Организует образовательную ДЕ на основе технологий и техник оценивания (поддерживающее, формирующее, Дельта и др.) | Анализ индивидуальной динамики РЕ | Аспектный анализ УЗ.  Аналитическая справка по РЕ контрольных мероприятий | 0-не использует  1-испол.эпизодич.  2-испол.системно одну из технологий |
| Ведет системный мониторинг индивидуальных достижений на основе ИД-диагностики (предметные, мышление и понимание, смысловое чтение) | Анализ индивидуальной динамики РЕ | Карты ИД-диагностики РЕ. Форматы, процедуры оценки и  ИД-диагностики  Положительная динамика РЕ | 0-не ведет ИД-диагностику  1-ведет ИД-диагностику  2-стабильность РЕ  3-положит.дин.РЕ |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Осуществляет объективную оценку знаний обучающихся с использованием разных методов и форм контроля (тестовый, разные формы письменного и устного контроля) и в соответствии с реальными учебными возможностями детей | Анализ индивидуальной динамики РЕ | Банк тематических разноуровневых заданий для организации разных форм контроля, отработки и формирования предм. ЗУН и УУД | 0-КОД не осущест.  1-испол.однотипн. формы КОД  2-КОД разнообр, соответствует инд.возмож.обуч. |
| **Деятельность по воспитанию** | Проведение воспитательных мероприятий в соответствии с требованиями ФГОС к планируемым личностным РЕ обучения, обозначенным в ООП школы и программе воспитания класса | Организует воспитательную ДЕ в классном коллективе на основе воспитательных технологий (технология педагогической поддержки, КТД, игровая, технология индивидуально воспитания, технология организации самовоспитания, технология воспитания духовной культуры молодого поколения, технология воспитания на основе системного подхода и др.) | Экспертиза зам. директора  ВШК | Аспектный анализ воспитательного мероприятия | 0-не использует  1-использует эпизодически   1. 2-использует системно одну из технологий |
| Проводит воспитательные мероприятия инновационных форм по всем видам ДЕ (учебной, игровой, трудовой, спортивной, социальной, художественной и т.д.): образовательные экскурсии, походы, экспедиции, культурно-досуговые мероприятия, в форме шоу-технологий (КВН, соревнования, публичные конкурсы, флеш-моб), рефлексивный классный час, тренинг общения, образовательное событие, волонтерская работа, акции и др. | Экспертиза плана ВР.  Анкетирование  Открытые классные мероприятия | Аспектный анализ воспитательного мероприятия | 0-не проводит  1-проводит эпизодически   1. 2-прооводит систематически |
| Наличие системы оценки личностных РЕ обучающихся в соответствии с РЕ ООП | Ведет системный мониторинг сформированности личностных РЕ обучающихся | Анализ индивидуальной динамики РЕ | Карты диагностики личностных РЕ. Форматы, процедуры оценки | 0- монит.не ведет  1-монит.вед.эпиз.   1. 2- монитор.ведет системно   3-стабильность РЕ   1. 4-положит.дин.РЕ |
| Выстраивает воспитательную ДЕ в классном коллективе на основе рейтинговой системы | Экспертиза плана ВР. Наблюдение | Классное самоуправление | 1. 0- не выстраивает 2. 1- выстраивает |
| Формирование УУД: познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, трудолюбия, гражданской позиции, толерантности, культуры здорового и безопасного образа жизни | Владеет формами и методами, позволяющими эффективно управлять классным коллективом, с целью вовлечения учеников в процесс обучения и воспитания, расширения кругозора, мотивируя их учебно-познавательную деятельность | Анализ РЕ обученности (успеваемость и качество в классном коллективе)  Анализ и РЕ участия в мероприятиях, конкурсах, социальных и здоровье сберегающих акциях на уровне ОО, города, края.  Собеседование.  Наблюдение.  Анкетирование. | Наличие программы\проекта.  Мониторинг включенности в мероприятия социальной и здоровьесберегающей направленности.  Отсутствие случаев проявления вредных привычек, нарушения ПДД и ППБ.  Результаты круглогодичной игры «За честь школы». | 0-динам.качес.нет, включенность в <50% мероприятий  1-есть динамика качества, активнос, инициат, включен. в >50% мероприят. |
| Включает обучающихся в позитивно направленную социальную ДЕ | 1. 0-не включает 2. 1-включ. не менее чем в 50% меропр. 3. 2-включ. не менее чем в 80% меропр. |
| Включает обучающихся в мероприятия по формированию культуры здорового и безопасного образа жизни | 1. 0-не включает 2. 1-включ. не < чем в 50% мероприятий 3. 2-включ. не <чем в 80% мероприятий |
| Наличие традиций в классном коллективе | 1. 0- нет кл. традиций 2. 1–есть кл.традиции |
|  |  |
|  |  |
| Выстраивает воспитательную ДЕ в классном коллективе на основе детского самоуправления | 1. 0- нет детского самоуправления 2. 1 – есть детское самоуправление |
| Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды | Анализирует реальное состояние дел в классе, поддерживает в детском коллективе деловую дружелюбную атмосферу, толерантное отношение друг к другу. | Наблюдение. Анкетирование. | 1. Отсутствие жалоб. 2. Конструктивное разрешение конфликтов в классном коллективе.   Аналитическая справка по РЕ анкетирования психолога, соцпедагога | 1. 0-в кл.коллективе недружелюбная атмосфера, ссоры 2. 1-в кл.коллективе атмосфера дружелюбн, редко возник. конфликты |
| Конструктивно разрешает проблемы\конфликты, своевременно оказывает помощь детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях | Наблюдение. Анкетирование | 1. 0-кл.конфликты не разреш. самостоят. 2. 1-кл.конфликты разреш.самостоят. |
| Следит за соблюдением норм поведения учащихся, внешним видом | Наблюдение. Анкетирование.  Статистические данные | 1. Положительная динамика стоящих на учете в ОПДН и на ВШК-учете. 2. Отсутствие нарушения норм поведения учащихся.   Выполнение требований к внешнему виду. | 1. 0-в кл. коллективе не соблюд.№повед. и внешнего вида 2. 1-в кл. коллективе част. соблюдаются № поведения и внешнего вида 3. 2-в кл. коллективе нет нарушения № поведения и внешнего вида |
| Обучает технике безопасности (ПДД, ППБ) | Наблюдение. Анкетирование | Отсутствие случаев нарушения ПДД и ППБ. | 1. 0-не обучает 2. 1-обучает |
| **Развивающая деятельность** | Оказание адресной помощи обучающимся, семье ребенка в решении вопросов воспитания, развития и обучения | Выявляет проблемы с обучением, поведенческие и личностные проблемы обучающихся, связанные с особенностями их развития | Экспертиза РП, планов ВР, планов индивидуальной работы | РП и планы ВР включают анализа ситуации и РЕ за предыдущий период | 1. 0- нет анализа ситуации в РП, плане ВР 2. 1 – есть анализ ситуации в РП, плане ВР |
| Организует сотрудничество (конструктивное взаимодействие) с другими педагогами и специалистами в решении задач воспитания, развития, обучения. |  | Отсутствие жалоб.  Конструктивное разрешение конфликтов в классном коллективе. | 0-не организует  1-организ. в случае необходимости по факту   1. 2-организует систематически |
| Разрабатывает и реализует совместно с другими специалистами и родителями (законными представителями) программы: программу по развитию одаренности, ИПР (для детей СОП), ИКРП (для детей ОВЗ), программу профилактики различных форм насилия в школе, программу образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, программу формирования толерантности и позитивных образцов поликультурного общения и др. | Экспертиза зам. директора.  ВШК  Наблюдение | Учет рекомендаций ПМПк, ИПР. Положительная динамика РЕ в области одаренности, профилактики различных нарушений поведения и развития, детей с особыми образовательными потребностями. Статистические данные. | 1. 0-не участвует в разработке и реализации программ 2. 1–реализует разработанные программы 3. 2- разрабатывает и реализует программы 4. 3-стабильность РЕ 5. 4-положит.дин.РЕ |
| Включает учащихся в дистанционное обучение, очные и дистанционные конкурсы, проекты, олимпиады, творческие конкурсы | Статистические данные | Аналитическая справка по РЕ участия | 1. 0-не включает   1-включает в плановые конкурсы, ДО  2-организует |
| Владение и применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу | Применяет психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью | Наблюдение, статистические данные. | Конструктивное разрешение конфликтных ситуаций.  Индивидуальный образовательный маршрут, ИКРП, индивидуальная программа развития и индивидуально-ориентированная образовательная программа с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся | 0-не применяет  1-примен.частич.  2-примен.полн. |

Приложение 4. Технологическая карта посещения урока (педсовет от15.12.2022г.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ФИО учителя** | **предмет** | **класс** | **Присутствуют, кол-во** |
|  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема урока |  | |
| Цель урока | * Наличие цели учащегося, конкретной, понятной, достижимой. * Достигнуты ли практические цели, поставленные учениками? | До 2б. |
| Как организован урок? | * Соотнесены ли тип, структура, этапы, логика урока? * Наблюдается ли здоровьесбережение, времясбережение? * Оптимальный и грамотный выбор форм работы: парная, групповая, фронтальная, индивидуальная, коллективная. | До  3б. |
| Какие способы мотивации применяет педагог? | * Благоприятная образовательная среда (интерьеры, окружение, психологический комфорт, паузы для эмоциональной разгрузки). * Новизна, удивление, темп, плотность, разнообразие видов ДЕ. * Использование интересов, сильных сторон учащихся, соревновательность. * Отслеживание прогресса, обратная связь, самооценка, взаимооценка. | До  4б |
| Содержание урока | * Соблюдены принципы научности и соответствия возрасту учащихся. * Соответствие содержания урока требованиям образовательной программы или контрольным элементам содержания (КЭС). * **Органичное встраивание в урок заданий по формированию и оценке различных видов функциональной грамотности.** * Единство содержания урока и воспитания. | До  4б. |
| Насколько урок соответствует требованиям обновленных ФГОС? | * Ориентированность на обновленный ФГОС: задачный подход, проблемное обучение, развивающее обучение, интериоризация. * Индивидуализация, дифференциация. * Развитие УУД (познавательных, регулятивных. коммуникативных). * Применение современных технологий (цифровых, смешанного обучения, исследовательской, проектных задач, элементы развивающего обучения или 4К-технологии, критериального или формирующего оценивания, личностно-ориентированной, персонифицированное обучение и др.) | До 4б. |
| Методика проведения урока | * **Актуализация** имеющихся знаний, способов учебной деятельности, опора на имеющийся кругозор и эрудицию учащихся **для создания ситуации успеха.** * **Создание проблемной ситуации,** наличие проблемных вопросов **как разрыва** между имеющимися знаниями и **поиском нового способа (выведение нового понятия).** * Каково соотношение репродуктивной и исследовательской/ поисковой деятельности? Сравните примерное количество репродуктивных (чтение, повторение, пересказ, ответы на вопросы по содержанию текста) и исследовательских заданий (доказать утверждение, найти причины, привести аргументы, сравнить информацию, найти ошибки и др.). * Преобладает ли деятельность учащихся в сравнении с деятельностью педагога? Насколько объемна самостоятельная работа учащихся? Каков ее характер (индивидуальная самостоятельная работа с выходом на продукт деятельности, предъявление результата или тренаж)? * Какие методы получения новых знаний применяет педагог (опыты, сравнения, наблюдения, чтение, поиск информации, аналогии и др.)? Направлена ли учебная деятельность на развитие памяти, речи, мышления, восприятия, воображения, внимания? * Использование диалога в качестве формы общения. * Использование нестандартных ситуаций для применения учащимися полученных знаний. * Целесообразность применения средств обучения в соответствии с целью, тематикой и содержанием урока. * Использование демонстрационных, наглядных материалов с целью иллюстрации информационных выкладок, решения поставленных задач. Соответствует ли количество наглядного материала на уроке целям, содержанию занятия (нет ли "перегруженности")? | До  9б. |
| Контроль и оценивание | Организация содержательной рефлексии (обращение к задачам урока, комментированная оценка учителя, организация взаимо- и самооценивания).  Традиционное выставление отметок за работу на уроке по критериям. | До  2б. |

*28-20 баллов - У. по ФГОС, 15-19 баллов - У. переходный, 8-14 баллов - У. традиционный*

Урок посетил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

( Ф.И.О., должность, подпись)

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С итогами посещения ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись учителя)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 ряд | 2 ряд | 3 ряд |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

РЕКОМЕНДАЦИИ:

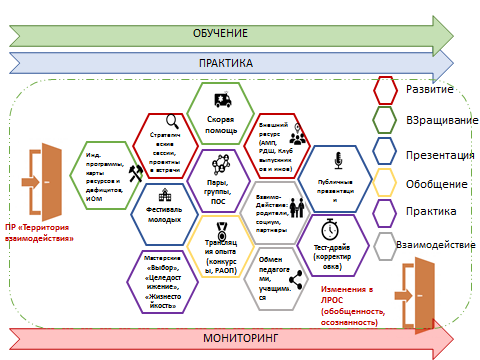
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

НАБЛЮДЕНИЯ:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение 5. Модель педагогического наставничества в МАОУ «СОШ№7»**



Приложение 6. План работы по педагогическому наставничеству на 2022-2023 учебный год.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СОШ № 7

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А.Слепцова

Приказ № \_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Педагогическое наставничество. Календарный план работы на I полугодие 2022-2023 уч.год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Тема встречи, содержание** | **Целевая группа** | **модель наставничества//форма проведения мероприятия** | **Дата** | **Ответственный** |
| 1. | **Открытие программы Наставничества. Определение профдефицитов и составление карты ресурсов**  Рабочая встреча:  - знакомство с вновь прибывшими учителями,  - работа с понятиями "качество обучения", "УЗ, обеспечивающее КО", "УЗ в формате ФГОС", "планируемые РЕ обучения"  - обмен идеями, находками в педагогике  - обозначение собственных дефицитов, объединение в ПОС  - модель и согласование деятельности на 2022-2023 уч.г., выбор методических тем  -проектирование ИОМ учителя | Наставляемые:  Аксёнова Е.В.  Окунева Т.В. Маркович К.Ю. Колотий Е.С., Даниленко Е.В., Купряшова Е.А., Кожухарь Р.А.  Салахутдинова И.А.  Наставники: Альберт Е.И., Припузова Л.М., Савранская Т.М., Смелянец И.А.  Сутугина А.Г.  Лисовая И.Н. Приглашенные специалисты:  *Прудникова Ю.Е.*  *Литвинова А.Г.* | Групповое наставничество//  круглый стол | 29.09.2022 | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники |
| 2. | **Объединение в ПОС по двум направлениям:**  1) ВСОКО по обновленным ФГОС (освоение КЭС), обмен опытом, представление освоенных в ходе ПК фрагментов (Сутугина А.Г, Даниленко Е.В.)  2) проектирование УЗ (методика, структура, логика изложения материала, приемы и методы в соответствии с этапами урока работы, содержание...) - модельный урок в соответствии с требованиями по обновленным ФГОС  3) проектирование УЗ, подходы, формы, РЕ- модельный урок (ОВЗ) | ПОС в соответствии с дефицитами (3 группы) | Целеполагающее наставничество// Проектная сессия ПОС | 30.09.2022-09.10.2022 | Лидеры ПОС |
| 3. | **Мастер-классы наставников**  Демонстрация опыта, "фишек", "секретов", стиля преподавания учителями-стажистами и молодыми педагогами, освоившими инновационные технологии:  - игровые приемы на запоминание - Припузова, Савранская,  - смешанное обучение - Токарева, Решетникова, Герасимова  - плотность урока - Альберт  - смена видов деятельности - Смелянец  - игровые приемы на развитие познавательного интереса - Боднар  - исследование на уроке - Чистякова  - формирующее оценивание - Сутугина, Воронова, Герасимова,  - интерактивные платформы с автоматизированным оцениванием - Чахлова, Кириллова | Наставники, наставляемые, приглашенные эксперты | Флэш-наставничество//  Практико-ориентированный семинар | 10.10.2022 | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники |
| 4. | **Ознакомление с методикой** самоанализа урока | Молодые и вновь прибывшие педагоги | Ситуативное наставничество//  Обучающий семинар | 20.10.2022 | Зам по УВР Кабашева О.Л. |
| 5. | **Практика**:  1) проектирование урока по направлениям ПОС (проектирует все члены ПОС, чтобы открытый урок дал один из группы)  2) открытое УЗ, самоанализ и взаимооанализ  3) корректировка модельного урока | Наставники, молодые и вновь прибывшие педагоги | Партнерское наставничество//  собрания ПОС, | 21.10.2022 - 01.11.2022 | Лидеры ПОС, наставники |
| 6. | **Методически грамотная организация урока:** реальная практика, пробы, взамиопосещения | Молодые и вновь прибывшие педагоги, наставники | Традиционное наставничество// взаимопосещение, анализ посещенных уроков, самоанализ | 01.11.2022 -16.11. 2022 | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники |
| 7. | **Демонстрация опыта молодыми педагогами** (конкурсное мероприятие: открытые уроки дают два педагога, но проектируют каждый из них все члены ПОС, выбирают представителя на муниципальный конкурс "Педагог нового времени) | Участники ПОС | Флэш-наставничество//  открытые уроки | 17.11.2022г. | Участники ПОС |
| 8. | **Проектирование урока, ВУД, воспитательного мероприятия для конкурса "Педагог нового времени" (**проектирование, анализ, корректировка технологической карты, проигрывание приемов на практике) | Наставники, молодые и вновь прибывшие педагоги | Групповое наставничество//  собрания ПОС, открытые уроки | Ноябрь-декабрь | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники |
| 9. | Разработка конкурсного испытания "Анализ модельного урока" (формат, индикаторы и критерии оценивания,) для муниципального конкурса **"Педагог нового времени". Участие в конкурсе в качестве модераторов и экспертов.** | Рабочая группа из наставляемых (Аксенова Е.В., Кириллова К.Е., Окунева Т.В.) | Флэш-наставничество// Экспертиза модельного урока, разработка карты аспектного анализа в формате требований обновленных ФГОС, чек-листа для модераторов и экспертов | 31.11 - 2.12. 2022г. | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники |
| 10 | Профпробы с участием экспертов (методистов) КИПК | 16 участников (наставляемые, некоторые наставники), 11 открытых уроков: Кирилкина В.А.,Белобородова Л.М., Сутугина А.Г., Кожухарь Р.А., Аксенова Е.В., Окунева Т.В., Даниленко Е.В., Колотий Е.С., Лисовая И.Н., Герасимова О.П., Шкоркина С.В. | Ситуативное наставничество//  ПРОФПРОБЫ | 26.11 – 31.11.2022г. | Методист КИПК Китаев В.С., Зам по УВР Кирилкина В.А. |

**Педагогическое наставничество. План работы на II полугодие 2022-2023 уч.год**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Тема встречи, содержание** | **Целевая группа** | **Форма проведения мероприятия** | **Дата** | **Ответственный** |
| 1. | **Корректировка программы Наставничества. Определение сильных сторон и составление карты ресурсов**  Рабочая встреча:  - организация мониторинга эффективности деятельности за 1 полугодие: практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания, использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;  - ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной,  научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.)  - обмен идеями, находками в педагогике  - обозначение собственных сильных сторон  -проектирование ИОМ учителя | Аксёнова Е.В.  Окунева Т.В. Маркович К.Ю. Колотий Е.С.  Даниленко Е.В.  Купряшова Е.А.  Кожухарь Р.А.  Салахутдинова И.А.  Сутугина А.Г.  Лисовая И.Н.  Кириллова К.Е. *Прудникова Ю.Е.*  *Литвинова А.Г.* | Круглый стол | 22.01.2023 | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники (Боднар М.А., Матвеева Е.А., Ростовщикова Н.П.) |
| 2. | **Анализ промежуточных результатов работы ПОС по двум направлениям:**  1) ВСОКО по обновленным ФГОС (освоение КЭС), обмен опытом, открытые уроки (Аксенова Е.В., Окунева Т.В., Кириллова К.Е., Лисовая И.Н., Сутугина А.Г.)  2) анализ модельного урока в соответствии с требованиями обновленных ФГОС (Маркович К.Ю., Колотий Е.С., Даниленко Е.В., Купряшова Е.А., Кожухарь Р.А., Салахутдинова И.А.,  3) открытые УЗ с учащимися с ОВЗ *(Прудникова Ю.Е., Литвинова А.Г.)* | ПОС в соответствии с дефицитами (3 группы) | Групповое наставничество//  Профпробы, анализ УЗ | 23.01.2023-16.02.2023 | Лидеры ПОС |
| 3. | **Мастер-классы наставников и педагогов, работающих по инновационным технологиям:**  -разработка индивидуальных образовательных маршрутов для учащихся с ОВЗ, неуспевающих, «трудных» и одаренных детей  Альберт Е.И., Боднар М.А.  - смешанное обучение - Кириллова, Савранская, Решетникова, Герасимова  - исследование на уроке - Чистякова  - интерактивные платформы с автоматизированным оцениванием - Чахлова, Кириллова  - развивающее обучение - Синицина Н.С.  - проблемное обучение и задачный подход - Белобородова Л.М. | Наставники, наставляемые,  Педагоги, работающие по инновационным технологиям  приглашенные эксперты | Флэш-наставничество//  Практико-ориентированный семинар | 16.02.2023 | Зам по УВР Кабашева О.Л. |
| 4. | **Ознакомление с технологией педагогической супервизии** | Наставники и наставляемые | Ситуативное наставничество//  обучающий семинар | 02.03.2023 | Зам по УВР Кабашева О.Л. |
| 5. | **Практика**:  1) проектирование воспитательного мероприятия по направлениям ПОС (проектирует все члены ПОС, чтобы открытое воспитательнео мероприятие дал один из группы)  2) открытое воспитательное мероприятие, самоанализ и взаимооанализ  3) корректировка модельного воспитательного мероприятия | Наставники, молодые и вновь прибывшие педагоги | Групповое наставничество//  собрания ПОС | 03.03. 2023 - 16.03.2023 | Лидеры ПОС, наставники |
| 6. | **Методически грамотная организация воспитательного мероприятия:** реальная практика, пробы, взаимопосещения | Молодые и вновь прибывшие педагоги | Традиционное наставничество//  Взаимопосещение, анализ посещенных уроков, самоанализ | 16.03.2023 -13.04. 2023 | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники |
| 7. | **Демонстрация опыта молодыми педагогами** (конкурсное мероприятие: Муниципальный конкурс воспитательных практик, "Самый классный классный") | Участники ПОС | Саморегулируемое наставничество//  Методические разработки реализованных воспитательных мероприятий или проектов | 20.04.2023г. | Участники ПОС |
| 8. | **Рефлексивное мероприятия "Своя игра" (**рефлексия сильных сторон и профдефицитов наставляемых через деловую игру и решение педагогических кейсов) | Наставники, молодые и вновь прибывшие педагоги | Ролевая игра//  Собрания ПОС, деловая игра, планирование деятельности ПОС к Году Наставника | Апрель-май | Зам по УВР Кабашева О.Л., наставники, участники метапредметной олимпиады "Команда большой страны" |