

**ПРИКАЗ**

«*01*» сентября 2023 г.

№ *35*

*О внедрении целевой модели наставничества*

На основании Распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества», приказываю:

1. Начать реализацию в МАОУ СОШ №49 целевой модели наставничества «Школа молодого учителя» согласно графику мероприятий «дорожной карты».
2. Утвердить:
  - «дорожную карту» реализации целевой модели наставничества на 2023 – 2024 учебный год (Приложение 1);
  - Положение о наставничестве на 2023- 2024 учебный год (Приложение 2);
  - Программу целевой модели наставничества в 2023-2025 годы (Приложение 3).
  - сроки внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №49: с 01 мая 2022г. по 31 мая 2024 г.;
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Попову Людмилу Владимировну, директора школы

Директор МАОУ СОШ №49



Попова Л.В.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор школы

/Л.В. Попова/

Приказ № 01 от 09.09.2023 г

## Программа Целевой модели наставничества «Школа молодого учителя»

### Пояснительная записка

Современной школе нужен профессиональный, компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации своего профессионального и личностного потенциала, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

**Актуальность.** Наставничество в формате «учитель-учитель» является неотъемлемым компонентом современной системы образования и актуальным, эффективным способом передачи педагогического опыта. Технология наставничества позволяет молодому педагогу получать знания и формировать компетенции быстрее, т.к. происходит непосредственная передача живого опыта от человека к человеку на основе складывающихся доверительных и доброжелательных отношений между молодым учителем и опытным педагогом. По-прежнему актуальной является также и групповая форма через организацию работы постоянно действующего теоретико-практического семинара, посвященного вопросам повышения методического мастерства учителей, и особенно молодых педагогов.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

### **Нормативные основы целевой модели наставничества.**

Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в РФ»;
- Федеральные государственные образовательные стандарты;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г.

№ 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»;

- письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42102 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

**Цель программы:** обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; создать условия для самореализации и для профессионального роста молодых учителей, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**Задачи программы:**

- ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию компетентности молодых учителей в области внедрения метапредметного и системно-деятельностного подхода в учебно-воспитательный процесс, реализуемых в соответствии с ФГОС;
- повышать компетентность молодых учителей в вопросе формирования универсальных учебных действий и развития гибких навыков учащихся;
- проводить теоретико-практические семинары по работе с метапредметными, проблемными заданиями;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- выявлять затруднения молодых учителей в педагогической практике и регулярно проводить индивидуальные консультации для оказания конкретной методической помощи;
- прививать молодому учителю интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе.
- проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности проекта наставничества в школе;
- создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.

**Планируемые результаты Программы:**

- адаптация и подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования;

- повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса процесса.

### **Индикативные показатели Программы:**

- умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО;
- умение проектировать рабочую программу по предмету;
- умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- умение проектировать воспитательную программу;
- умение индивидуально работать с детьми;
- овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

Особенность модели наставничества «Школа молодого педагога» заключается в сочетании разных форм деятельности молодых учителей. Прежде всего, это работа постоянно действующего теоретико-практического семинара «Системно-деятельностный и метапредметный подходы в организации учебно-воспитательного процесса, реализуемых в соответствии с ФГОС».

Системно-деятельностный подход позволяет выделить основные результаты обучения и воспитания в контексте ключевых задач и универсальных учебных действий, которыми должны владеть учащиеся.

Развитие личности школьника в системе образования обеспечивается, прежде всего, через формирование универсальных учебных действий, которые выступают основой образовательного и воспитательного процесса. Овладение учащимися универсальными учебными действиями создают возможность самостоятельного успешного усвоения новых знаний и компетентностей, включая организацию усвоения, то есть умения учиться: ставить учебные цели, искать и использовать необходимые средства их достижения, контролировать и оценивать процесс, результаты деятельности. Достижение метапредметных образовательных результатов означает, что ученики овладели основными общеучебными умениями информационно-логического характера, умениями организации собственной учебной деятельности, основными универсальными умениями информационного характера.

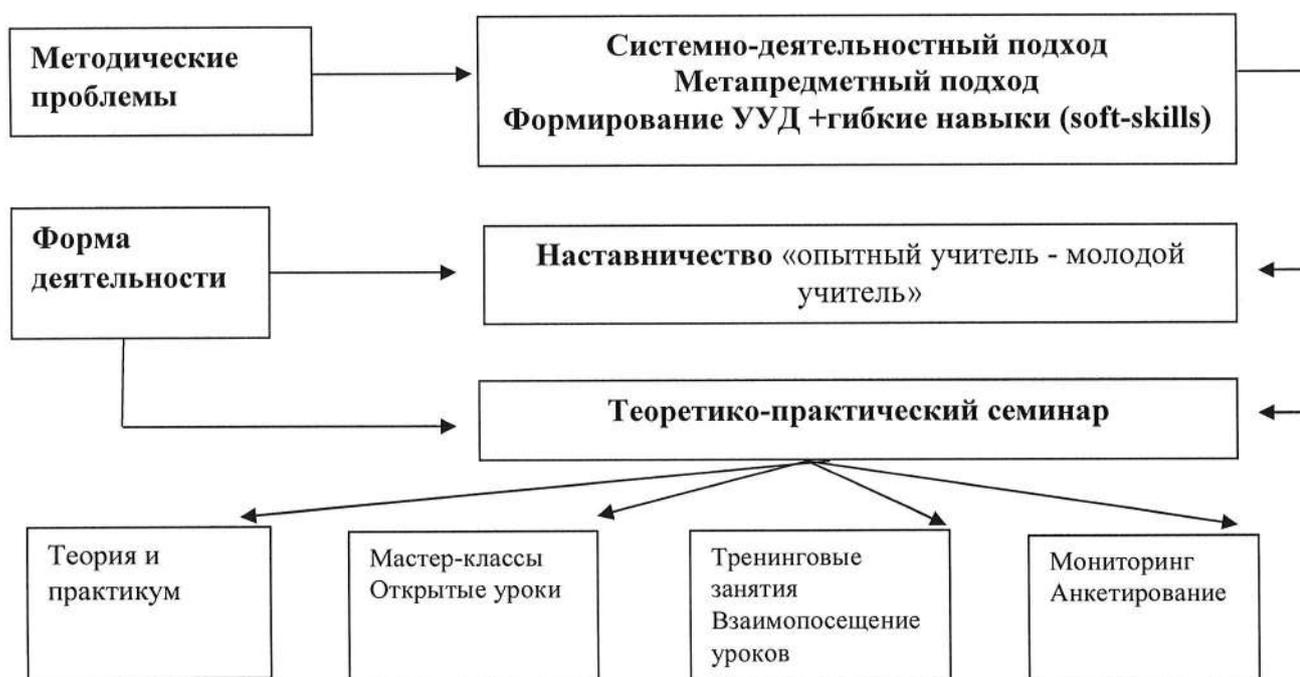
Важное место в современном образовании имеет также концепция “softskills” или «гибких навыков», которая за последние десятилетия стала неотъемлемой составляющей мирового рынка труда в самых разных сферах жизнедеятельности человека. В современном

обществе все чаще ценятся специалисты, которые имеют не только профессиональные навыки, но и также «надпрофессиональные», а именно «softskills», формирование которых происходит у индивида еще в школе. Существует разная классификация гибких навыков, но к ним относят, прежде всего, критическое мышление, решение сложных задач, креативность, коммуникативность и работа в команде. Современная тенденция, направленная на активное формирование и развитие гибких навыков, связана, прежде всего, с основной ценностью постиндустриального общества, которому важен не продукт производства, а человеческий капитал, а именно специалисты, готовые развиваться вместе с обществом. Так, если профессиональные умения и навыки со временем становятся неактуальными либо требуют стабильного совершенствования, то softskills будут полезны и необходимы постоянно. Таким образом, гибкие навыки являются одной из важнейших компетенций человека, который хочет быть успешным в современных реалиях. Важно способствовать формированию данных навыков в процессе учебной деятельности школьников. Для этого необходимо, чтобы учителя, в том числе молодые педагоги, понимали значимость работы по формированию УУД, гибких навыков и умели эффективно организовывать учебно-воспитательный процесс в данном направлении.

На семинарах молодые педагоги учатся, как на уроках реализовывать системно-деятельностный и метапредметный подходы, узнают, каковы особенности проблемных, метапредметных заданий и как их конструировать для использования на уроках.

Во-вторых, это индивидуальные или групповые консультации по форме наставник (опытный учитель)–наставляемый (молодой учитель). Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

#### Структура модели «Школа молодого педагога»



## Этапы реализации целевой модели наставничества «Школа молодого педагога»

### 1 этап. Формирование базы наставников.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении профессионального и личностного результата, готовый поделиться опытом и навыками с молодыми учителями. К потенциальным наставникам можно отнести учителей высшей и первой категории. Но при этом важно, чтобы наставник кроме профессиональных успехов должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией и желанием сотрудничать с молодым педагогом. Базу потенциальных наставников составляет четверть учителей высшей и первой категории. Они являются членами Школы молодого педагога и Центра консультирования.

### 2 этап. Формирование наставнических пар/групп.

#### *Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы.*

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых - молодых учителей. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам молодого педагога, и у наставнической пары/группы должны сложиться уважительные, доброжелательные и конструктивные отношения.

	<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый Молодой специалист</b>
1.	Зубкова Надежда Павловна, учитель начальных классов	Родионова Ирина Александровна, учитель начальных классов
2.	Шалбаева Ирина Сергеевна, учитель начальных классов	Городецкая Наталья Александровна, учитель начальных классов
3.	Мачульская Любовь Викторовна, учитель начальных классов	Горбунова Софья Андреевна, учитель начальных классов
4.	Рантарова Дарима Васильевна, учитель начальных классов	Галсанова Оксана Доржиевна, учитель начальных классов
5.	Клюева Ирина Даниловна, учитель английского языка	Федурина Санжида Цырендоржиевна, учитель английского языка

6.	Конечных Любовь Анатольевна, учитель математики	Хомякова Валерия Львовна, учитель математики
7.	Жаркова Светлана Александровна, учитель математики	Кирпичникова Татьяна Владимировна, учитель математики
8.	Богомоева Татьяна Алексеевна, учитель истории и обществознания	Тубаева Жаргалма Борисовна, учитель истории и обществознания
9.	Гордина Инга Викторовна, учитель истории и обществознания	Сотникова Виктория Валерьевна, учитель истории и обществознания
10.	Матвеев Владимир Петрович, учитель физкультуры	Ефимова Алена Владимировна, учитель физкультуры
11.	Центр консультирования	Молодые и вновь пришедшие учителя

### 3 этап. Планирование основного процесса работы

*Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя.*

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

Прежде чем составить индивидуальный план работы молодого учителя, ему предлагается заполнить диагностическую анкету успешности учителя.

#### Диагностическая анкета успешности учителя

Параметры	Успешно решаю	Могу поделиться опытом	Решаю	Затрудняюсь, но могу решить	Необходима помощь
Тематическое планирование					
Поурочное планирование					
Планирование воспитательной работы					
Овладение содержанием новых программ и учебников					
Обеспечение активной деятельности уч-ся на протяжении всего урока					
Использование метапредметного подхода					
Использование проблемных заданий					
Составление проблемных заданий					

Дифференцированный подход к учащимся					
Использование нестандартных форм урока					
Оценивание УУД					
Организация и проведение зачетов, к/р.					
Выявление типичных причин неуспешности учащегося					
Психолого-педагогическое изучение личности школьников					
Работа с родителями					
Использование педагогических технологий (указать каких)					

Молодой учитель с куратором и наставником совместно обсуждают результаты анкеты. Выявляют индивидуальные затруднения молодого педагога и соответственно формулируют основные измеряемые цели и определяют направления работы. Их можно оформить как карту будущей работы

Цель № 1 _____				
Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

Или можно составить более подробный индивидуальный план развития (Приложение 1.)

Для диагностики уровня методической подготовки молодого учителя по конкретному направлению учебно-воспитательной работы можно использовать более короткие анкеты. Например, перед обсуждением проблем по организации проектной деятельности, молодые учителя заполняют анкету «Отношение педагогов к проектной деятельности» (Приложение 2)

#### **4 этап. Совместная работа наставника и молодого учителя.**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ

учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

Эта работа проходит в разных формах:

- постоянно действующий теоретико-практический семинар «Системно-деятельностный и метапредметный подходы в организации учебно-воспитательного процесса, реализуемых в соответствии с ФГОС»;
- методические консультации;
- открытые уроки, мастер-классы;
- взаимопосещение уроков;
- участие в мероприятиях различного уровня (конкурсы, конференции и т.п.). На школьном уровне проводится конкурсы для молодых учителей: «Лучший план-конспект урока», «Фестиваль-конкурс методических идей во внеурочной деятельности», «Конкурс-презентация методических разработок открытых уроков с проблемными, метапредметными заданиями», «Лучшая система проблемных, метапредметных заданий к тематическому блоку уроков», «Лучшая пара: Наставник-Молодой учитель»;
- тренинговые занятия;
- мониторинг, анкетирование.

#### **Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

#### *1 год работы*

№	Направления	Темы	Дата
1.	Знакомство с учителем	1. Организационные мероприятия: - собеседование с молодым специалистом; - знакомство с традициями школы; - выбор и назначение наставников. 2. Заполнение информационной карточки.	сентябрь
2.	Диагностическая работа	1. Диагностика умений и навыков молодого учителя. 2. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. 3. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.	сентябрь
3.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	1. Изучение Федерального закона "Об образовании в РФ»; документов Министерства просвещения Российской Федерации, локальных актов школы; 2. Знакомство с УМК, предметными программами. 3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	сентябрь

4.	Требования к современному уроку	<p>Проведение практико-ориентированных семинаров по организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями системно-деятельностного подхода:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-технология целеполагания в логике системно-деятельностного подхода;</li> <li>- требования к структуре современного урока;</li> <li>-приемы работы на этапе мотивации и актуализации знаний;</li> <li>-открытие детьми нового знания (решение проблемы);</li> <li>-первичное закрепление знаний (комментирование);</li> <li>- самостоятельная работа с проверкой в классе;</li> </ul>	октябрь-январь
		<p>Взаимопосещение уроков учителей-наставников и молодых учителей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-санитарно-гигиенические требования к обучению школьников;</li> </ul>	октябрь-декабрь
		<p>Составление плана – конспекта урока в соответствии с СДП. Анализ;</p>	январь
		<p>Проведение открытых уроков учителями- наставниками;</p>	январь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценивание знаний учащихся. Нормы оценивания учебной деятельности;</li> <li>2. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</li> <li>3. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований и др.</li> <li>4. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</li> <li>5. Круглый стол. Из опыта работы круглый стол «Виды коррекционной работы с учащимися»;</li> </ol>	декабрь
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Общение на уроке	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</li> <li>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</li> <li>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия»,</li> </ol>	февраль

		«Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»; <i>Психологические тренинги «Учись строить отношения»,</i> <i>«Анализ педагогических ситуаций»</i>	
7.	Бенефис молодого учителя	1. Фестиваль открытых уроков молодых учителей. 2. Творческий отчет учителя-наставника. <i>Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»</i> 3. Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.	апрель
8.	Самообразование учителя	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития)	май
		Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

### 2 год работы

№	Направления	Темы	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого учителя»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми учителями;	август
2.	Работа с нормативно-правовой базой. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года;	сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся	1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса); 2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы; 3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя; 4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося; 5. Подготовка и проведение классного часа;	октябрь
4.	Современные образовательные технологии	1. Семинары-тренинги «Интерактивные формы организации деятельности учащихся на уроках и внеурочных занятиях»: - дискуссия;	ноябрь - январь

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- мозговой штурм;</li> <li>- игровое моделирование;</li> </ul> 2. Исследовательские задания как средство развития учебно-исследовательской деятельности учащихся; 3. Проблемные ситуации как средство формирования УУД; 4. Метапредметный подход в учебно-воспитательном процессе; 5. Требования к метапредметным заданиям;	
5.	Самоанализ урока	1. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценки урока. 2. Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3. Образцы самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.	январь – февраль
		1. Посещение уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.	в течение учебного года
6.	Анализ урока	1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока. 2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации	март
7.	Методическая выставка достижений молодого учителя	Динамика роста профессионализма молодого учителя: <ul style="list-style-type: none"> <li>- открытые уроки;</li> <li>- выступления-презентации на занятиях Школы, семинарах и др;</li> <li>- методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> <li>- выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</li> </ul>	апрель– май
8.	Самообразование учителя	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

### *3 год работы*

№	Направления	Темы	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого учителя»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь

	Ведение документации		
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1. Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2. Портфолио аттестуемого	октябрь – ноябрь
4.	Внеклассная работа по предмету.	1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2. Система работы с одаренными детьми. 3. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	февраль – март
5.	Успешность педагогической деятельности.	Подведение итогов работы «Школы молодого учителя»: -выявление педагогических проблем у молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций; - портфолио молодого учителя. «Формальные критерии успешности учителя». - управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития; -анализ карьерных перспектив молодого учителя.	Май
6.	Самообразование учителя	Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

#### **Ожидаемые результаты совместной работы наставника и молодого учителя**

1. Успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста.
2. Повышение профессионального уровня молодых учителей, овладение ими современными педагогическими технологиями
3. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала молодых учителей.
4. Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
5. Качественный рост успеваемости в классах, где работают молодые специалисты.

#### **5 этап. Завершение программы наставничества**

Подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого праздничного фестиваля с

публичным подведением итогов программы наставничества для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников и молодых учителей, добившихся хороших профессиональных результатов.

### **Результативность деятельности Школы молодого педагога**

В целом, у молодых учителей, занимающихся в Школе молодого педагога, наблюдается позитивная динамика в их профессиональной деятельности. Важную роль в этом играет теоретико-практический семинар. Об эффективности занятий в рамках данного семинара свидетельствует тот факт, что молодые учителя, уже прошедшие через него, добиваются хороших результатов в овладении системно-деятельностным и метапредметным подходами, в умении составлять проблемные задания для учащихся.

Молодые учителя, которые в настоящее время посещают семинарские занятия отмечают, что это приносит им большую пользу, т.к. теоретико-практические занятия помогают повышать уровень методической подготовки. Поэтому они стараются не пропускать занятия.

Взаимоотношения между наставником и молодым учителем также помогают наставляемым получать необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы и профессии.

### **Достижение индикативных показателей:**

1. умение планировать учебную деятельность, составлять планы-конспекты урока в соответствии с требованиями ФГОС – 10 учителей
2. умение использовать системно-деятельностный и метапредметный подходы при проведении уроков- 5 учителей
3. умение использовать и составлять проблемные, метапредметные задания- 5 учителей
4. овладение методикой проведения нетрадиционных уроков- 7 учителей
5. позитивная динамика образовательных результатов - 7 учителей
6. умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу- 6 учителей
7. умение проектировать воспитательную систему- 4 учителя
8. овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся- 8 учителей
9. повышение уровня самооценки молодого учителя- 7 учителей
10. наличие удовлетворенности профессией учителя, желание продолжать работу- 8 учителей

Таким образом, можно сделать вывод, что целевая модель наставничества «Школа молодого педагога» дает положительные результаты и профессиональная и личностная адаптация молодых учителей проходит в целом успешно.

### 3. Планируемые результаты Программы:

- 1) адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста;
- 2) совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования;
- 3) повышение качества образования;
- 4) повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

### 4. Индикативные показатели Программы:

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО;
- 3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 4) умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок;
- 5) умение индивидуально работать с детьми;
- 6) овладение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся;
- 7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## Приложения1

### 1. Индивидуальный план

#### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

---

Ф.И.О. и должность наставника

---

Срок осуществления плана: с «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат <sup>1</sup>
1.	<b>Провести анализ профессиональных трудностей</b>			

1.2	Провести самодиагностику			
1.3	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития			
1.4	Провести диагностическую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития			
1.5	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом			
<b>2.</b>	<b>Направления профессионального развития</b>			
2.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся (указать возрастную группу)			
2.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога			
2.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся			
2.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)			
2.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)			
2.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)			
2.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО			
2.8	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ОО			
2.9	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога			
2.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)			
2.11	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			
2.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. Деятельности			

## 2. Анкета «Отношение педагогов к проектной деятельности»

Уважаемые коллеги, ответьте, пожалуйста, на вопросы анкеты

1. Что Вы понимаете под проектной деятельностью?

---

3. Какие виды (формы) организации проектной деятельности Вы реализовывали? Какие из них были наиболее успешны?

---

4. Укажите, с какими трудностями Вы сталкивались в организации проектной деятельности:

- с недостатком времени, которое необходимо затратить на тот или иной проект;
  - с интеграцией знаний и умений из различных образовательных областей;
  - с применением исследовательских, поисковых, проблемных методов;
  - с недостаточной подготовкой педагога;
  - с жестким учебно-тематическим планированием;
  - с оформлением проекта;
  - другое \_\_\_\_\_
- 

5. Укажите, насколько часто и в какой сфере вы реализовывали проектную деятельность:

1. регулярно в урочной деятельности;
2. регулярно во внеурочной деятельности;
3. иногда в урочной деятельности;
4. иногда во внеурочной деятельности
5. вообще не занимаетесь реализацией проектной деятельности

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор школы  
/Л.В. Попова/

Приказ № 5 от «01» 09 2023 г



## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

*Молодой специалист* - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по индивидуальному плану учителя.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

### 2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью школьного наставничества в образовательной организации является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

### 3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-методической работе.

3.3. Кандидатуры наставников рассматриваются на совещании при директоре.

3.4 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

3.5. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательную организацию;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.6. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

#### **4. Права и обязанности наставника**

4.1. Наставник имеет право:

- вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, о создании условий для совместной работы;
- требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений и качества выполненной работы;
- обращаться с заявлением к директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника конкретного лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу;

- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- периодически докладывать куратору о процессе адаптации наставляемого, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления.

### **5. Обязанности молодого специалиста**

5.1. Кандидатура молодого специалиста утверждается приказом директора школы.

5.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его педагогическую деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять индивидуальный план учителя;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с реализацией программы наставничества;

- вносить предложения по корректировке программы наставничества;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

### **6. Права молодого специалиста**

Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- обращаться к куратору с ходатайством о замене наставника;

- повышать квалификацию удобным для себя способом.

### **7. Руководство работой наставника**

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-методической работе.

7.2. Заместитель директора по УМР обязан:

- представлять назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

- посещать уроки и внеклассные мероприятия по предмету;

- организовывать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в образовательной организации;
- определять меры поощрения наставников.

## **8. Документы, регламентирующие наставничество**

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества.

«Дорожная карта»  
 реализации целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 49  
 в 2022-2025 учебных годах  
 I год работы



«УТВЕРЖДАЮ»  
 Директор школы  
 Л.В. Попова/  
 09 2022 г

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов	- приказ «Об утверждении положения о наставничестве; -приказ «О внедрении Целевой модели наставничества «Школа молодого учителя»; - приказ об утверждении дорожной карты реализации Целевой модели наставничества на 2022 – 2025 учебные годы - приказ об утверждении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества; - приказ о закреплении наставнических пар/групп.	сентябрь 2022	директор школы
2.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	1) проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества; 2) организационные мероприятия: - собеседование с молодым специалистом; - заполнение информационной карточки; - формирование наставнических пар/групп; 3) разработка персонализированных наставничества для каждой пары/группы;	август - сентябрь	координатор, центр консультирования наставники
3.	Формирование банка наставляемых	сбор информации о профессиональных запросах педагогов (проведение мониторинга (анкетирование): - диагностика умений и навыков молодого учителя; -общая характеристика основных проблем начинающего педагога; - разработка и утверждение плана работы «Школы молодого учителя»;	сентябрь	центр консультирования

4.	<p>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</p> <p>Министерства просвещения Российской Федерации, локальных актов школы;</p> <p>- знакомство с УМК, предметными программами;</p> <p>- коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов;</p>	кураторы наставники	
5.	<p>Содержание методической помощи по проблемным зонам:</p> <p>- требования к современному уроку;</p> <p>1) проведение практико-ориентированных семинаров по организации учебно-воспитательного процесса в соответствии с требованиями системно-деятельностного подхода:</p> <p>-технология целеполагания в логике системно-деятельностного подхода;</p> <p>- требования к структуре современного урока;</p> <p>-приемы работы на этапе мотивации и актуализации знаний;</p> <p>-открытие детьми нового знания (решение проблемы);</p> <p>-первичное закрепление знаний (комментирование);</p> <p>-самостоятельная работа с проверкой в классе;</p> <p>2) взаимопосещение уроков учителей-наставников и молодых учителей;</p> <p>3) составление плана – конспекта урока в соответствии с СДП. Анализ;</p> <p>- оценивание знаний учащихся. Нормы оценивания учебной деятельности;</p> <p>- виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;</p> <p>- организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведенных контрольных работ и мониторинговых исследований и др.;</p> <p>- система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников;</p> <p>-изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»;</p> <p>круглый стол. «Виды коррекционной работы с учащимися» (из опыта работы)</p>	<p>октябрь-февраль</p> <p>январь</p> <p>октябрь-декабрь</p> <p>январь</p> <p>февраль-март</p>	<p>координатор</p> <p>центр консультирования</p> <p>наставники</p> <p>молодые учителя</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>кураторы</p>
	<p>- эмоциональная устойчивость учителя.</p> <p>Общение на уроке</p> <p>-дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <p>-анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения;</p>	февраль	<p>центр консультирования</p> <p>психологи</p>

		психологические тренинги «Учусь строить отношения», «Анализ педагогических ситуаций»;		
6.	Завершение программ наставничества (1 год)	1) проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества; 2) бенефис молодого учителя: - фестиваль открытых уроков молодых учителей; - выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций; 3) самообразование учителя: - выбор методической темы; - планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития); 4) участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д. проведение мониторинга качества реализации программ наставничества (анкетирование);	май апрель июнь	координатор кураторы наставники наставники
7.	Информационная поддержка системы наставничества	размещение информационных материалов на сайте школы	в течение учебного года	Доржиева Г.Г. координатор

**2 год работы**

№	Направления	Темы	Дата	
1.	Реализация программы «Школы молодого учителя»	корректировка и утверждение плана работы с молодыми учителями;	июнь 2023	центр консультир ования
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года;	сентябрь	кураторы наставники
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных	- моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса);	октябрь	центр консультир ования

	особенностей учащихся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы;</li> <li>- структура плана воспитательной работы классного руководителя;</li> <li>- основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося;</li> <li>- подготовка и проведение классного часа;</li> <li>- анализ внеклассного мероприятия;</li> <li>- методика проведения родительского собрания;</li> <li>- тематика родительских собраний;</li> </ul>			наставники кураторы
4.	Современные образовательные технологии	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) семинары-тренинги «Интерактивные формы организации деятельности учащихся на уроках и внеурочных занятиях»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- дискуссия;</li> <li>- мозговой штурм;</li> <li>- игровое моделирование;</li> </ul> </li> <li>2) исследовательские задания как средство развития учебно-исследовательской деятельности учащихся;</li> <li>3) проблемные ситуации как средство формирования УУД;</li> <li>4) метапредметный подход в учебно-воспитательном процессе;</li> <li>5) требования к метапредметным заданиям;</li> </ul>	ноябрь январь	- -	центр консультир ования
5.	Самонализ урока	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основы самонализа урока;</li> <li>- самонализ по качеству цели и задач урока;</li> <li>- образцы самонализа урока. Памятка для проведения самонализа урока;</li> </ul>	январь февраль	- -	центр консультир ования
6.	Анализ урока	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посещение уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.</li> <li>- памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока;</li> <li>- совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации</li> </ul>	в течение учебного года		кураторы
7.	Методическая выставка достижений учителя	<ul style="list-style-type: none"> <li>Динамика роста профессионализма молодого учителя:</li> <li>- открытые уроки;</li> <li>- выступления-презентации на занятиях III колты, семинарах и др.;</li> <li>- методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности);</li> </ul>	апрель-май		кураторы

		-выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций;		
8.	Самообразование учителя	участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение учебного года	кураторы
9.	Информационная поддержка системы наставничества	размещение информационных материалов на сайте школы	в течение учебного года	Доржиева Г.Г.

### *3 год работы*

№	Направления	Темы	Дата	
1.	Реализация программы «Школы молодого учителя»	корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	август 2024	центр консультативной помощи
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года	сентябрь	кураторы наставники
3.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	- изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников; - портфолио аттестуемого;	октябрь – ноябрь	центр консультативной помощи
4.	Внеклассная работа по предмету.	1) разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету. 2) система работы с одаренными детьми. 3) организация научно-исследовательской деятельности учащихся. 4) научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.	февраль – март	центр консультативной помощи
5.	Успешность педагогической деятельности.	подведение итогов работы «Школы молодого учителя»: -выявление педагогических проблем у молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций; - портфолио молодого учителя; - управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития;	май	координатор

6.	Самообразование учителя	участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	в течение учебного года	координатор кураторы
7.	Информационная поддержка системы наставничества	размещение информационных материалов на сайте школы	в течение учебного года	Доржиева Г.Г.

**Ожидаемые результаты совместной работы наставника и молодого учителя**

1. Успешное закрепление в должности учителя молодого специалиста.
2. Повышение профессионального уровня молодых учителей, овладение ими современными педагогическими технологиями
3. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала молодых учителей.
4. Высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу и культурную жизнь школы.
5. Качественный рост успеваемости в классах, где работают молодые специалисты.

**ПРИКАЗ**

«01» сентября 2023 г.

№ 33

*О назначении координатора и кураторов*

На основании Распоряжения Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества», приказываю:

1. Назначить координатором внедрения Целевой модели наставничества в МАОУ СОШ №49 Гилеву Ольгу Федоровну, заместителя директора по УМР.
2. Назначить кураторами внедрения Целевой модели наставничества

Дармаеву Номин Дугаржаповну, заместителя директора по ВР  
Доржиеву Гэрэлму Геннадьевну, заместителя директора по ИОО  
Зуеву Светлану Викторовну, заместителя директора по УМР  
Панаеву Наталья Борисовну, заместителя директора по УМР  
Санжиеву Цыцък Санжиевну, заместителя директора по УВР

Директор МАОУ СОШ №49



Попова Л.В.

## ПРИКАЗ

«01» сентября 2023 г.

№ 34

*О наставнических парах*

На основании школьного Положения о стимулировании учителей, ПРИКАЗЫВАЮ:  
§1

назначить наставниками для оказания методической помощи молодым учителям

Наставник	Молодой учитель
Зубкова Надежда Павловна, учитель начальных классов	Родионова Ирина Александровна, учитель начальных классов
Шалбаева Ирина Сергеевна, учитель начальных классов	Городецкая Наталья Александровна, учитель начальных классов
Мачульская Любовь Викторовна, учитель начальных классов	Горбунова Софья Андреевна, учитель начальных классов
Рантарова Дарима Васильевна, учитель начальных классов	Галсанова Оксана Доржиевна, учитель начальных классов
Клюева Ирина Даниловна, учитель английского языка	Федурина Санжида Цырендоржиевна, учитель английского языка
Конечных Любовь Анатольевна, учитель математики	Хомякова Валерия Львовна, учитель математики
Жаркова Светлана Александровна, учитель математики	Кирпичникова Татьяна Владимировна, учитель математики
Богомоева Татьяна Алексеевна, учитель истории и обществознания	Тубаева Жаргалма Борисовна, учитель истории и обществознания
Гордина Инга Викторовна, учитель истории и обществознания	Сотникова Виктория Валерьевна, учитель истории и обществознания
Матвеев Владимир Петрович, учитель физкультуры	Ефимова Алена Владимировна, учитель физкультуры

§2

оплачивать с 1 сентября 2023 года согласно Положению о стимулировании педагогических работников МАОУ СОШ №49

Директор школы



Л.В. Попова