

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с. Сусады-Эбалак
муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

педагогическим
советом

МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак

(протокол от 22.09.2022 № 2)



УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ
СОШ с. Сусады-Эбалак

И.Р.Иштубаева

Приказ № 142 от 22.09.2022

Целевая модель наставничества "педагог-педагог"

в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак

на 2022-2023 учебный год

Республиканский конкурс «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан»

Номинация «Лучшая программа наставничества»

Автор: Хайбулина Людмила
Викторовна, заместитель директора
по учебно - воспитательной работе

с. Сусады-Эбалак, 2022

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

1. Пояснительная записка

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Одной из важнейших задач МБОУ СОШ с. Сулады-Эбалак является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему помогает школьное наставничество. Для выпускника педагогических вузов 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 становления в профессии начинающего педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного педагога-наставника.

Чрезвычайно важно, что с помощью технологии наставничества в школе, путем прямой передачи жизненного опыта от человека к человеку участники образовательных отношений получают опыт, знания, гибкие навыки, компетенции и ценности быстрее, чем с помощью других методов передачи. Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

1.2. Целевое предназначение Программы наставничества:

1. Наставническая деятельность с молодыми специалистами, а также с другими наставляемыми поможет решить проблему кадрового обеспечения МБОУ СОШ с. Сулады-Эбалак, соответствующего современным требованиям. Молодые специалисты, получившие профессиональное образование, позволят ускорить внедрение в образовательную систему современных информационных, коммуникационных, здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций.

2. Процесс профессионализации непосредственно связан с личностным становлением, которое способствует становлению статусному (внешнему).

3. Реализация программы наставничества вооружит начинающего педагога умениями применять теорию на практике; будет способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; другим наставляемым поможет справиться с эмоциональным выгоранием, овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

Основной целью развития педагогического потенциала МБОУ СОШ с. Сулады-Эбалак является ориентация на создание условий для формирования качественно нового учителя.

При разработке программы наставничества мы опираемся на следующие показатели:

- общая профессиональная подготовленность молодых учителей;
- стремление учителей к применению эффективных педагогических технологий;
- стремление учителей-стажистов и педагогов, имеющих опыт в области ИКТ, передавать свой опыт;
- отслеживание и своевременная корректировка педагогической деятельности молодых специалистов;
- вовлеченность учителей в инновационную деятельность;
- «здоровая» конкуренция между учителями;
- востребованность опыта учителей школы педагогическим сообществом района;
- внешняя профессиональная оценка деятельности учителей (квалификационная категория, отраслевые награды);
- оценка деятельности учителей участниками образовательных отношений.

Правила организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый»

Условия добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Предварительная индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники.

Наставник является авторитетным лицом для наставляемого. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны, нарисовать образ желаемого будущего в профессии. Наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию. Наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку. Наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность. Наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества.

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак выдвигаются следующие положения:

- Наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования.
- Наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций учащегося.
- Наставничество в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак имеет форму «педагог - педагог» (роли: равный-равному, опытный - молодому).
- Программа наставничества направлена на становление молодого учителя как с профессиональной позиции, так и позиции развития личности.
- Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.
- Объектом программы наставничества выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.
- Субъектами программы наставничества являются все участники наставнической деятельности (куратор, заместители директора, руководители ШМО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

-Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020), статьи 8, 57, 135.

-«Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства

Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.

-Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ, статьи 30, 47, 76, 94.

-Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного на президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).

-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».

-Приказа Министерства образования и науки Республики Башкортостан от 14.09.2022 г. № 2273 «О наставничестве педагогических работников общеобразовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Республике Башкортостан».

-Устава МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак.

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП ООО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

2. Цели и задачи программы наставничества.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Разработать и реализовать мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели.
2. Разработать и реализовать программу наставничества.
3. Реализовать кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
4. Обеспечить инфраструктурную и материально-техническую реализацию программы наставничества.
5. Осуществить персонифицированный учет молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества.
6. Осуществить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества.
7. Сформировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.
8. Обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования (информационное пространство, методическое сопровождение, диагностика потребностей, затруднений и достижений).

9.Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.

10.Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

Сроки реализации: 2022-2023 учебный год

Характеристика участников

Наставник	Наставляемый
<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</p> <p>Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.</p> <p>Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</p> <p>Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p> <p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p> <p>Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости</p>

Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив

«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

Формы методической работы с молодыми специалистами:

- пассивные методы (организация посещений уроков опытных педагогов, педагогов-наставников);
- активные методы (семинары, педсоветы, практические занятия, тренинги, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки).

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- совместное планирование урока молодого специалиста с учителем- наставником, анализ проведенных уроков, взаимопосещение уроков опытных педагогов вместе с наставником с последующим анализом, собеседование, совместное планирование программы профессионального роста молодого специалиста).

3. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

Для молодого специалиста:

- создание психологически комфортной среды для молодых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие электронного ресурса и портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

Для наставника:

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

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых специалистов;
- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов;
 - привлечение общественности, региональных образовательных организаций ВПО и СПО к участию в реализации программы наставничества.
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и

метакомпетенций.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в данном коллективе образовательной организации;
- рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

4. План реализации программы наставничества.

Реализация системы наставничества в МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак по модели «педагог-педагог» включает 5 этапов: подготовительный, организационный, содержательно-коррекционный, диагностический и аналитический.

Этап	Содержание деятельности
Первый этап – подготовительный: сентябрь 2022 года	Изучение нормативно-правовой базы федерального и регионального уровней. Подготовка нормативно-правовой базы учреждения. Повышение уровня квалификации руководящих и педагогических кадров. Изучение личных дел и психологических особенностей молодых специалистов. Формирование пар / групп «наставник – молодой специалист». Создание на официальном сайте школы раздела «Наставничество».
Второй этап – организационный: сентябрь-октябрь 2022	Проведение обучающих семинаров для наставников. Первичное посещение уроков и внеурочных мероприятий молодых специалистов. Оказание адресной помощи молодым специалистам по итогам анализа посещенных мероприятий.
Третий этап – содержательно-коррекционный: октябрь-2022-апрель -2023	Организация и проведение Недели молодых специалистов. Взаимопосещение учебных занятий и отзыв по итогам их посещения (проведения). Организация деятельности совета наставников. Обновление нормативно-правовой базы. Оказание адресной помощи наставникам и молодым специалистам. Повышение уровня квалификации педагогических работников. Распространение опыта работы на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях.
Четвертый этап – Диагностические методики (наставников и	Диагностические методики (наставников и молодых специалистов): -мониторинг профессиональных дефицитов педагогических работников; -изучение профессиональных потребностей педагогов.

молодых специалистов): декабрь 2022- июнь 2023	Анализ полученных результатов и их обсуждение.
Пятый этап аналитический: август 2023 года	Анализ деятельности наставников и совета наставников. Результаты участия наставников и молодых педагогов в мероприятиях разного уровня. Результаты участия обучающихся молодых наставников в мероприятиях разного уровня. Результаты размещения информации на официальном сайте школы в сети «Интернет».

5. Мониторинг эффективности реализации наставничества.

В целях выявления уровня педагогических затруднений и проблемных зон и выстраивания дальнейших направлений деятельности учреждения по методическому сопровождению педагогических работников проводится мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников учреждения.

Задачи:

- изучить уровень сформированности метапредметных компетенций, полноты и стабильности их проявления в профессиональной деятельности учителя,
- оказать методическую помощь педагогам в осознании своих профессиональных дефицитов для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности,
- подготовить адресные рекомендации по итогам проведенного исследования,
- определить возможные пути совершенствования диагностируемых компетенций.

Методы диагностики: анкетирование, самоанализ личностных и профессиональных качеств педагогов, беседы с учителями.

Показатели эффективности деятельности учителя

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

Критерии	Показатели	Баллы
Урочная деятельность		
Общая успеваемость за четверть, год	100%	2
	Менее 100%	0
	Имеется положительная динамика	1
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное	3
	50 — 74% - допустимое	2
	Менее 50% - недопустимое	0
	Имеется положительная динамика	1
Участие в олимпиадах,	Творческие работы,	Уровень

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

57 – 76 баллов — высокий уровень

36 – 56 баллов — средний уровень

20 – 35 баллов — низкий уровень

0 – 19 баллов — недопустимый уровень

Показатели эффективности реализации программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН в школе	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в ПН			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в школе			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в школе	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			
ИТОГО:				

15 – 18 баллов – оптимальный уровень 9 – 14

баллов – допустимый уровень

0 – 8 баллов – недопустимый уровень

6. Практическая значимость программы наставничества.

Достигнутые результаты:

100% включенность молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную и спортивную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это оказывает положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в учреждении. Молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак и профессии.

7. Выводы и рекомендации.

С целью проведения качественной работы в области наставничества и получения желаемых результатов была разработана индивидуальная программа молодого специалиста, которая определяла направления работы по сопровождению молодого учителя. Кроме того, в программе прослеживалась работа с молодым специалистом по индивидуальному профессионально-педагогическому маршруту, составление портфолио достижений педагога, организация и проведение образовательного процесса, воспитательной работы, индивидуальное консультирование наставником молодого специалиста.

В нашем коллективе, где опора на оценку качества образования сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий педагог быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

8. Распространение опыта работы.

- ❖ расширение партнерских отношений на муниципальном и региональном уровне;
- ❖ подготовка методических рекомендаций и публикаций;
- ❖ организация и проведение вебинаров на сервере СФЕРУМ;
- ❖ участие в ежегодных фестивалях региональных инновационных площадок, научно-практических конференциях и семинарах.
- ❖ вовлечение молодых специалистов в мероприятия муниципального и регионального уровней, результативное участие в конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов.

Приложение 1
Анкета для молодого педагога
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить в нашей организации адаптацию новых работников. Для быстрого и легкого погружения в рабочий процесс Вам был назначен наставник. Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником. Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником? Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

- каждый день;
- один раз в неделю;
- 2–3 раза в месяц;
- вообще не встречались;
- другое _____

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

- 3,5–2,5 часа в неделю;
- 2–1,5 часа в неделю;
- полчаса в неделю;
- другое _____

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

- 30–70 процентов;
- 60–40 процентов;
- 70–30 процентов;
- 80–20 процентов;
- другое _____

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- да, всегда;
- нет, не всегда;
- нет, никогда;

- другое _____

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

- да, каждый раз после окончания задания;

- да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;

- да, раз в месяц;

- нет;

- другое _____

6. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее эффективными?

7. Какие формы совместной работы с наставником были для Вас наиболее неэффективными?

8. Ваши предложения по организации работы с педагогом наставником на следующий период _____

Приложение 2
Анкета для педагога наставника
для анализа промежуточных результатов работы

Уважаемый педагог!

Эта анкета необходима для того, чтобы улучшить процесс адаптации и наставничества новых работников в нашей организации.

К Вам прикреплен молодой педагог. Ответьте, пожалуйста, как строится ваше взаимодействие и как Вы оцениваете результат.

<i>Вопрос</i>	<i>Оценка (по шкале от 1 до 5)</i>
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с молодым педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям молодой педагог?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма молодого педагога?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров:	
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов:	
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение	

заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Ваши предложения по организации процесса наставничества образовательной организации:

Карточка оценки молодого педагога

ФИО _____ Должность _____
 Наставник _____

Дата _____

1. Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время?)								
На работу затрачивается гораздо больше времени, чем это диктуется опытом или планом	1	2	3	4	5	6	7	На работу затрачивается гораздо меньше времени, чем это диктуется опытом или планом
2. Качество работы (насколько тщательно, точно, добросовестно выполняется, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)								
Работу постоянно необходимо существенно переделывать	1	2	3	4	5	6	7	Результаты работы всегда на высоком уровне
3. Уровень профессиональной подготовки (хорошо ли педагог ориентируется в предмете своей деятельности, обладает ли достаточными квалификационными навыками для выполнения обязанностей)								
Знания предмета своей деятельности слабые, профессиональные навыки развиты недостаточно	1	2	3	4	5	6	7	Отлично ориентируется в предмете своей деятельности, обладает высоким уровнем развития профессиональных навыков
4. Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, готов ли делиться знаниями и умениями, консультируется ли у других)								
Не любит и не умеет работать в группе, редко принимает и предлагает помощь	1	2	3	4	5	6	7	Проявляет выраженную склонность к работе в группе, всегда эффективно сотрудничает с другими
5. Способность к деловому общению (умеет ли четко выражать свои мысли, слушать и понимать собеседника)								
Высказывания воспринимаются с трудом; не умеет слушать собеседника, не стремится к взаимопониманию	1	2	3	4	5	6	7	Речь хорошо воспринимается, убедительна; умеет слушать собеседника, стремится достичь полного взаимопонимания
6. Особенности поведения во время урока (умеет ли удерживать внимание учащихся и поддерживать дисциплину в классе)								
Не владеет вниманием класса при объяснении материала, не умеет поддерживать рабочую обстановку на уроке	1	2	3	4	5	6	7	Объяснения учителя хорошо воспринимаются классом, в течение урока поддерживается деловая рабочая атмосфера
7. Самостоятельность (может ли выполнять порученную работу без посторонней помощи)								
Без посторонней помощи не знает, что предпринять, при малейших трудностях теряется	1	2	3	4	5	6	7	Даже нестандартные и сложные задания успешно выполняет без посторонней помощи
8. Умение доводить начатое дело до конца (способен ли осуществлять порученное без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства дело)								
Требует постоянного напоминания и жесткого контроля выполнения работы	1	2	3	4	5	6	7	Получив задание, всегда доводит дело до конца без напоминаний и контроля
9. Умение общаться с родителями учащихся (воспринимается ли он родителями школьников как привлекательная, заслуживающая доверия персона)								
Общение с родителями происходит эпизодически, отсутствует согласованная педагогическая позиция в отношении ребенка	1	2	3	4	5	6	7	Налажено доверительное общение с родителями школьников, существует единство педагогических требований с семьей ребенка

Оценка проведена _____

Приложение 4

Экспертный лист адаптации молодого специалиста в школе

Этап	Мероприятия	Результат	Самооценка (0-нет, 1-да)	Оценка педагога-наставника (0-нет, 1-да)
1 этап	Инструктажи; собеседования с администрацией; определение педагога-наставника	Установление партнерских отношений с коллективом и администрацией школы		
		Проведение инструктажей		
		Знание локальных актов		
		Отсутствие жалоб со стороны		
2 этап	Включение в работу методического объединения школы, района; аттестация на соответствие занимаемой должности; проектирование и посещение уроков; помощь в организации процесса обучения; становление в качестве классного руководителя	Положительная динамика успеваемости учащихся		
		Составление плана саморазвития		
		Отсутствие конфликтов с коллегами и родителями		
		Включение в творческие группы		
		Приобретение навыков проектирования уроков		
		Реализация собственных педагогических инициатив		
		Сохранение и укрепление здоровья учителя		
3 этап	Участие в профессиональных конкурсах; публикации статей и методических разработок; участие учеников в предметных олимпиадах и конкурсах; аттестация на первую квалификационную категорию	Победа (призовое место) в профессиональных конкурсах		
		Наличие публикаций		
		Победы учеников в предметных олимпиадах и конкурсах		
		Наличие публичных выступлений		
ИТОГО				
СРЕДНИЙ БАЛЛ				

Примечание. Подсчитывается итоговый балл по самооценке и оценке педагога наставника, далее высчитывается средняя двух оценок.

0–4 балла – низкий уровень адаптации;
5–10 – баллов средний уровень адаптации;
11–15 баллов – высокий уровень адаптации.

Приложение 5

Дневник наставника Хайбулиной Л.В

ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
Каранаева Ксения Марселевна	<p>1. Сформированность на 80 % необходимых навыков (Softskills, Hardskills), позволяющих наставляемому продвинуться в собственном личностном и профессиональном росте;</p> <p>2. Повышение уровня эмпатии и эмоционального интеллекта (принятие себя, умение контролировать себя, способность идти к намеченной цели, собственная мотивация) у наставляемого на 70 % от первичного уровня входной диагностики;</p> <p>3. Сформированность мотивации на саморазвитие, самосовершенствование у наставников и наставляемых на 60 % от исходного уровня входной диагностики;</p> <p>4. Повышение уровня развития навыков самоорганизации, самоконтроля, саморефлексии, необходимых для дальнейшего карьерного роста</p>	<p>1. Раскрытие личностного, профессионального потенциала наставляемого.</p> <p>2. Развитие эмпатии и эмоционального интеллекта (принятие себя, умение контролировать себя, способность идти к намеченной цели, собственная мотивация) у наставляемого.</p> <p>3. Эффективный обмен личностным, жизненным и профессиональным опытом между наставником и наставляемым.</p> <p>4. Формирование навыков на саморазвитие, самосовершенствование.</p> <p>5. Развитие навыков самоорганизации, самоконтроля, саморефлексии у наставляемых.</p>

Приложение 6

Примерная форма портфолио наставника и куратора

	<p>Хайбулина Людмила Викторовна, 89876206127, xaibulina67@mail.ru</p> <p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: наставничество над молодыми специалистами, подготовка к самостоятельной, осознанной деятельности, содействие их профессиональной ориентации, профессионального роста.</p>
<p>Образование: высшее, Бирский государственный педагогический институт, специальность "учитель биологии" 1996</p> <p>Должность в настоящее время: учитель биологии, заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ СОШ с. Сусады-Эбалак муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан</p> <p>Профессиональный опыт, стаж работы: учитель, стаж 30 лет, заместитель директора по УВР-12 лет</p> <p>Опыт работы наставником: 5 лет</p>	
<p>Профессиональные достижения</p>	<p>-Конкурс методик программы «Разговор о правильном питании»</p> <p>Развитие у детей социально-бытовых компетенций, связанных с культурой ответственного потребления, при реализации программы «Разговор о правильном питании», Диплом 2 степени г.Москва, ФГБНУ «Институт возрастной физиологии», 30.05.2022 № 09/15-32</p> <p>-Конкурс наставнических практик «Творческий дуэт: Учитель-Учитель» «Методическая программа обучения молодых наставников Учитель-Учитель». Диплом 1 степени в номинации "Наставник года", г.Уфа, 2022.</p> <p>-ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» Всероссийский конкурс лучших практик наставничества. Диплом участника, 2022.</p>
<p>Профразвитие по профилю наставнической деятельности</p>	<p>-ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ- " Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях", 100ч., 2023 г.</p> <p>-ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ» - «Школа современного учителя», 100 ч, 2021 г.</p> <p>-ЦНППМПР ГБПОУ Уфимский многопрофильный профессиональный колледж с 11.10.21-30.10.21 «Формирование функциональной грамотности обучающихся в общеобразовательной организации на уроках математики, биологии, физики, русского языка и истории», 108 ч</p>
<p>Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.</p>	<p>Член муниципальной аттестационной комиссии учителей биологии и химии.</p> <p>Член рабочей группы по оценке объективности проведения ВПР в МБОУ СОШ с.Сандугач (ШНОР)</p>
<p>Наиболее значимые публикации</p>	<p>Всероссийский образовательный интернет – портал «Учитель в образовании» Презентация «Учебный кабинет – среда образовательного</p>

	<p>взаимодействия», г.Санкт-Петербург, свидетельство о публикации № ВОИП -2017-01, web адрес :www.teacherobr.srv4.ascont.ru</p>
<p>Наиболее значимые грамоты и благодарности</p>	<p>-Отличник образования РБ, 2010</p> <p>-Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации за добросовестный труд, достижения и заслуги в сфере образования -Приказ Минпросвещения России от 20.11.20 г. №267/н.</p> <p>-Почетная грамота Администрации муниципального района Янаульский район Республики Башкортостан за многолетний добросовестный труд и достигнутые успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения, 2018</p> <p>-Благодарность комитета ГД РФ по образованию и науке куратору Акции "Здоровый образ жизни-путь к успеху" за большой вклад в формирование культуры здорового образа жизни среди обучающихся, 2020</p> <p>-Благодарность куратору Акции «Здоровый образ жизни-основа национальных целей развития» за большой вклад в формирование культуры здорового образа жизни среди учащихся -Комитет ГД РФ по образованию и науке от 28.12.21 г № ОГГ-1/28.</p> <p>-Благодарственное письмо за подготовку победителя открытой заочной интернет-викторины «Знатоки родного края» и популяризацию краеведения в Республике Башкортостан -Городской центр туризма, краеведения и экскурсий городского округа город Уфа Республики Башкортостан, 2021</p>