

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГИМНАЗИЯ №6

ПРИНЯТО Протокол Управляющего Совета №2 от 27.08.2025г.	СОГЛАСОВАНО Протокол педагогического совета №1 от 27.08.2025г.	УТВЕРЖДАЕТ Директо МБОУ «Гимназия №6 О.Н. Киселев Приказ № 29 от 29.08.2025г.
--	---	--

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**Прохладный - 2025 г.**

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

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

Нормативной базой программы является следующий федеральный документ: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального общеобразовательного учреждения «Гимназия №6»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении дорожной карты (плана мероприятий) реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «Гимназия №6» и Программы наставничества МБОУ «Гимназия №6» №1240/21 от 29.08.2025 г.
Нормативно- правовая база	<p>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).</p> <p>«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.</p> <p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>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».</p>
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи	<p>Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p>
Основная идея	<p>Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива; формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами; формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</p>
Основные исполнители	<p>Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, председатели методических объединений учителей- предметников и классных руководителей</p>
Теоретическая значимость	<p>Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми</p>
Практическая значимость	<p>Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей</p>

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)**

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

В качестве концептуального обоснования ПН в школе выдвигаются следующие положения:

- наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях постоянной модернизации российского образования;
- наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций.

Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование»

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

Основной подход в оказании помощи участникам программы - амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.

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

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

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

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

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

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

- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «педагог-новатор - консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- «опытный предметник - неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету ( поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

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

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

### **Задачи ПН:**

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

### **Планируемые результаты реализации ПН:**

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

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

### **Требования к учителю-наставнику**

**Наставник (коуч) —** участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

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

### **Учитель-наставник обязан:**

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

стандартов;

- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

## Требования к наставляемым

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

## Принципы реализации ПН

Реализация ПН строится на следующих принципах:

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

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

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

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

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

### **Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

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

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

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

### **Составление планов работы с наставляемыми**

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

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

### **Технология управления наставнической деятельностью**

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

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

Диагностика - определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.

Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.

Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:

- обеспечение качества прохождения аттестации учителями;

- участие педагогов в инновационной деятельности;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

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

## ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН

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

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

### План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту.

Практический	Октябрь-май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### Организация контроля и оценки

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

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

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

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

### Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)

<b>Наличие мотивированных запросов от педагогов и классных руководителей школы на работу в ПН</b>		
Количество педагогов, подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в программе в качестве наставляемого		
<b>Формирование сообщества наставников в школе</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников программы		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</b>		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и успешно прошедших аттестацию		
Количество педагогов, Подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития лицея и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого наставника		
<b>Вклад школы в развитие районной практики наставничества</b>		
Количество педагогических работников, принялших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества других организациях		
Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

## Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности - это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

### Индикативные показатели

- Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности обучающегося;
- умение организовать классный коллектив, взаимодействуя со всеми участниками образовательной деятельности;
- овладение системой контроля и оценки знаний обучающихся;
- становление и развитие профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

### Показатели эффективности деятельности учителя

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

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
Общая успеваемость за четверть, год	100% Менее 100% Имеется положительная динамика		2	0	1
Качество успеваемости за четверть, год	75 — 100% - оптимальное 50 — 74% - допустимое Менее 50% - недопустимое Имеется положительная динамика		3	2	0
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	<b>Уровень</b>			
		Школа	Муниципальный	Региональный	Федеральный / международный
Количество участников	5 и более 2 - 4 0 - 1	2 1 1	4 3 1	5 4 2	6 5 4
Качество участия (%) победителей и призеров от количества участников)	50% и более 20 — 49 % 1 — 19%	2 1 0	3 2 1	5 4 3	6 5 4
<b>Внеурочная деятельность</b>					

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
<b>20 — 49 %</b>					
<b>1 — 19%</b>					
<b>Научно-методическая, инновационная деятельность</b>					
Участие в конференциях, семинарах, фестивалях и других педагогических форумах	1 и более мероприятий в год в очном формате Не менее 2 —х мероприятий в год в заочном (дистанционном) формате	1	2	3	4
Участие в профессиональных и творческих педагогических конкурсах	1 и более в год (в очном или заочном (дистанционном) формате	2	3	4	5
Публикации		В сетевых электронных изданиях	В печатных изданиях		
	1 - 2	1	3		
	3 - 5	2	4		
	6 и более	3	6		

57 - 76 баллов — высокий уровень

36 - 56 баллов — средний уровень

20 - 35 баллов — низкий уровень

0 - 19 баллов — недопустимый уровень

### Показатели эффективности реализации ПН

Критерии	Показатели	Проявление		
		В полной мере 2 балла	Частично 1 балл	Не проявляется 0 баллов
Оценка ПН	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			
<b>ИТОГО:</b>				

15 - 18 баллов - оптимальный уровень

9 - 14 баллов - допустимый уровень

0 - 8 баллов - недопустимый уровень

**По результатам мониторинговых исследований можно:**

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

## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2025 - 2026 УЧЕБНЫЙ ГОД

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам	Участники проблемной группы, координатор по программе
Август	1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»: <ul style="list-style-type: none"><li>• Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе?</li><li>• Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</li></ul>	Зам. директора, орг. группа
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Мастер-класс «Приемы и методы работы с обучающимися с ОВЗ»;</li><li>• Консультация «Планирование образовательной деятельности»</li></ul>	Зам. директора по УР, куратор направления
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски, решения" - из опыта работы учителя</li><li>• Анкетирование на выявление Профессиональных затруднений, Определение степени комфорта учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций</li><li>• Совещание по итогам проведения ВПР: «Формирование навыков смыслового чтения: успехи и проблемы»</li></ul>	Зам. директора по УВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия Зам. директора по УВР
Ноябрь	<ul style="list-style-type: none"><li>• Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.</li></ul>	руководители МО
Декабрь	<ul style="list-style-type: none"><li>- «Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг);</li><li>- «Педагогический проект»</li></ul>	Зам. директора по УВР, руководители ШМО

Январь	<ul style="list-style-type: none"> <li>Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, Способствующих развитию одаренности»;</li> <li>Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов»</li> <li>Анализ промежуточных результатов программы наставничества</li> </ul>	Зам. директора по ВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия Зам. директора по УР, наставники
Февраль	<ul style="list-style-type: none"> <li>«Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» (лекция);</li> <li>«Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучаемых» (практикум).</li> </ul>	Координатор направления
Март	<ol style="list-style-type: none"> <li>Консультация «О конвергентном подходе в образовании» Творческий отчет педагогов-наставников</li> <li>«Межпредметный подход как один из приемов в образовательной деятельности»:</li> <li>Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»</li> </ol>	Зам. директора по УВР, наставники
Апрель	Практическое занятие по составлению программы	Зам. директора по УВР
Май	<ol style="list-style-type: none"> <li>Самоанализ педагогической деятельности: консультация по заполнению мониторинга педагогической деятельности членов педагогического коллектива;</li> <li>Подведение итогов программы наставничества за 2024-2025 гг.</li> </ol>	Зам. директора по УВР, руководители ШМО
Июнь	<ol style="list-style-type: none"> <li>Планирование работы наставников на 2025 - 2026 учебный год</li> <li>Защита индивидуального педагогического проекта.           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в конкурсе лучших учителей как способ творческой реализации в профессиональной деятельности.</li> <li>- Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год.</li> </ul> </li> <li>Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2025/2026 учебный год)</li> </ol>	Зам. директора по УВР,

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА (КОУЧА)**

Форма наставничества: «учитель-учитель».

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

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника (клиента) \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Какое учебное заведение окончил, факультет \_\_\_\_\_

Год окончания \_\_\_\_\_

Квалификация по диплому \_\_\_\_\_

Педагогический стаж \_\_\_\_\_

Год последней аттестации \_\_\_\_\_

Нагрузка \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника (коуча) \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Какое учебное заведение окончил, факультет \_\_\_\_\_

Год окончания \_\_\_\_\_

Квалификация по диплому \_\_\_\_\_

Педагогический стаж \_\_\_\_\_

Год последней аттестации \_\_\_\_\_

Нагрузка \_\_\_\_\_

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

**Тема, по которой работает группа:**

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
1.4.	Другое...				
<b>Раздел 2. Вхождение в должность<sup>3</sup></b>					
2.1.	Познакомиться со школой, её особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы гимназии в области ..изучена Программа развития школы		
2.2.	Изучить помещения школы (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и		Хорошая ориентация в здании школы, знание аварийных выходов.		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство школы, педагоги-предметники; педагог-психолог, секретарь, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт школы, страничку школы в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности школы		Хорошая ориентация по сайту, на страницах школы в соцсетях «..» и «...», изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника школы (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		

2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине ...		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		

**Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника**

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) <sup>5</sup>		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся ?? классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию		Освоены такие эффективные		

	деятельности педагога		подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии,		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение.,		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине ...		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности лицея		Изучены проекты лицея по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в лицее		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены .		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в лицее выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ..)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при		

	(между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по предмету.		
3.13	Подготовить публикацию.../ конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14.	Принять участие в конкурсах профессионального мастерства		Совместно с наставником приняли участие в конкурсах, в том числе, в лицейском конкурсе «2К: коуч + клиент»		

#### Раздел 4. Методическая помощь педагогическому работнику

4.1.	Включение межпредметного материала в планы работы наставляемого с обстоятельными рекомендациями		Собеседование		
4.2.	Анализ и выбор положительного из опыта коллег		Умение видеть наиболее успешные формы организационной деятельности		
4.3.	Совместное посещение уроков (мероприятий) коллег		Составление каталога положительного опыта		
4.4.	Проведение и разбор собственных (наставляемого) уроков (мероприятий) по наиболее трудным проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.5.	Проведение открытых уроков (мероприятий) с посещением наставника и последующим анализом по различным педагогическим проблемам		Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций		
4.6.	Подготовка обучающихся к участию в конференциях, олимпиадах, конкурсах, к написанию исследовательских работ		Совместная работа педагогов		
4.7.	Начальный этап в подготовке к аттестации учителя (изучение нормативно-правовых актов, регулирующих		Самообразование, совместная работа педагогов		

