

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №8 им. Сибирцева А.Н.**

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом директора  
от 31.08.2022 № Ш8-13-322/2

**Персонализированная программа наставничества  
форма «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Программу составил (а)  
Кулиева Марина Николаевна,  
методист школы

Сургут 2022 г.

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1. Общие положения программы наставничества

Программа наставничества является частью системы адаптации и обучения вновь прибывших (назначенных на должность) и молодых сотрудников образовательной организации, призванная облегчить вхождение в новые профессиональные и социально-психологические условия труда. Сотрудники, прошедшие обучение под руководством наставника, более широко проявляют свои способности и несут ответственность за выполнение производственных задач перед образовательной организацией, наставником и коллегами. 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 и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

### 2. Нормативное обеспечение программы:

#### Федеральный уровень:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». Приложение 1-2 Целевая модель наставничества, Методические рекомендации.

#### Региональный уровень:

- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.11.2020г. № 10-П-1792 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
- Приказ Департамента и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 г. № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника»
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 г. № 202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», с изменениями от 13 мая 2022 № 259-о.

- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 21 апреля 2022 г. № 212-о «Об информационно и организационно-методическом сопровождении общеобразовательных организаций Югры, в части вовлечения в различные формы поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года работы, процесса внедрения наставничества педагогических в общеобразовательных организациях Югры».
- Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 16 мая 2022 г. № 261-о «О проведении первичного мониторинга «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования».
- Приказ АУ «Институт развития образования» от 19.04.2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа — Югры»
- Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
- Приказ Департамента и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.11.2019 г. № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника».

#### **Муниципальный уровень:**

- Приказ департамента образования Администрации города от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования»
- Приказ департамента образования Администрации г. Сургута от 15 июня 2022 года № 12-03-466/2 «Об утверждении комплекса практических мер, мероприятий («дорожная карта»), направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования, на 2022 год».

#### **Школьный уровень:**

- Приказ от 25.09.2020 № Ш8-13-341/0 «Об утверждении положения о наставничестве».
- Приказ от 19.04.2022 № Ш8- 13-170/2 «Об организации работы по сопровождению внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации».
- Приказ от 31.08.2022 № Ш8-13-321/2 «Об организации и стимулировании наставничества в ОУ 2022-2023 уч.год».

### **3. Цели Программы:**

- развить культуру наставничества в образовательной организации;
- снизить психологическую тревожность педагогов;
- сократить срок профессиональной адаптации;
- формализовать процесс профессиональной адаптации.

### **4. Задачи Программы:**

- создать мотивацию у наставников к передаче знаний и навыков;
- повысить качество и наладить процесс обучения навыкам профессии;
- развить способности у стажеров самостоятельно и качественно выполнять должностные обязанности;
- контролировать соблюдение нормативных требований к выполняемой стажером работе;

- повысить лояльность новых сотрудников.

#### 5. Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайм-менеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, цифровизация образовательной деятельности, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих и проблемных групп.

#### 6. Сроки Программы:

В программу включается каждый новый педагог школы с момента выхода на работу на 1 год, а также все молодые педагоги до достижения ими стажа работы по должности - 3 года или наставничество продолжается до достижения определенной цели.

Сентябрь 2022 - август 2023 года.

#### 7. Методы Программы:

- инструктаж: передача знаний, технологий безопасной работы;
- профессиональное обучение: ознакомление с педагогическими технологиями, реализуемой образовательной программой, действующими нормативами, особенностями контингента (при наличии инклюзивного образования или обучающихся с ОВЗ);
- формирование умений выполнения образовательных задач;
- метод усложняющихся заданий, направленный на приобретение опыта, решение педагогических кейсов;
- метод делегирования;
- участие в конкурсах педагогического мастерства;
- практическое обучение: формирование навыков, активные методы обучения.

#### 8. Компоненты системы наставничества

- Ценностно-смысловой
- Содержательный
- Технологический
- Оценочно-диагностический

#### 9. Ожидаемые результаты программы:

- Высокий уровень включенности молодых и вновь прибывших (назначенных на должность) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня профессиональной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- Педагоги - наставники реализуют профессиональную компетенцию, повышают уровень образовательной организации.

#### 10. Формирующие результаты программы:

- Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
- Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах.
- Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик и т. д.)

#### 11. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.

- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар.
- Организация работы наставнических пар.
- Завершение наставничества.

## 12. Участники программы:

### Наставник.

- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

### Наставляемый:

- Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы или вступивший в новую должность, которому необходимо получить представление о особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

## 13. Порядок формирования группы наставников:

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы (формирование планов наставников и ежемесячных отчетов педагогов (Приложение 1, 2).

## 14. Технология управления наставнической деятельностью

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

- Проектирование. Высококласные 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 лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

## 15. Этапы реализации:

План реализации этапов персонализированной программы формы «учитель – учитель» включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа
------	------------------	--------	------------------

Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Создание нормативно - локальных актов по реализации наставничества. Определение наставнических пар; Проведение методического совета с включением вопроса «Организация наставнической деятельности «учитель-учитель». Повышение квалификации наставников и наставляемых.
Организационный	Сентябрь-октябрь	Сформировать план наставников и провести консультацию о заполнении отчета педагогов	Составление планов наставников и отчетов педагогов. Формирование базы основных конкурсов педагогического мастерства, цифровых образовательных ресурсов, методических разработок.
Практический	Октябрь- май	Реализовать основные направления.	Совместная деятельность наставников и наставляемых в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности и внеклассных мероприятий в наставнических парах; анализ и самоанализ посещенных уроков и занятий внеурочной деятельности. Проведение мастер – классов и открытых уроков в рамках Декады Молодого специалиста. Проведение недели Открытых уроков и внеклассных мероприятий. Участие молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в рамках Методической недели. Проведение анкетирования по наставнической деятельности.
Обобщающий	Май-август	Подвести итоги работы по реализации программы наставничества	Изучение и обобщение опыта работы по реализации программы наставничества; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и внеурочной деятельности); формирование банка методических материалов об опыте реализации программы наставничества; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)

**Направление деятельности для оказания методической помощи педагогам, на устранение профессиональных дефицитов и позитивную адаптацию в педагогическом коллективе**

№	Содержание работы	Форма проведения	Ответственные	Сроки
---	-------------------	------------------	---------------	-------

1	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией: изучение Программы развития, Образовательной программы, Программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, участие педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию.	Посещение педагогом (наставляемым) наставника, консультирование, знакомство с документами и правилами их оформления, ответы на интересующие вопросы.	Методист, наставник, наставляемый	В течении года
2	Традиции школы при подготовке и проведении совместных мероприятий	Консультация, взаимное посещение уроков и занятий.	Методист, наставник, наставляемый	В течении года
3	Изучение различных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов и технологических карт, эффективное использование дидактического материала в работе.	Посещение педагогом (наставляемым) занятий и режимных моментов у наставника.	Методист, наставник, наставляемый	В течении года
4	Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с участниками образовательного процесса.	Диссеминация опыта	Методист, наставник, наставляемый	Май-август 2023

**Мероприятия по реализации программы наставничества формы учитель –учитель**

<b>Основное содержание</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
1. Обмен информацией наставников с наставляемыми. 2. Заполнение документации и планирование деятельности. 3. Анкетирование. 4. Анализ профессиональных затруднений. Выбор вектора профессионального развития. 5. Анализ курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки. 5. Создание личного сайта. Блога. Страницы педагога. 6. Работа с инструментами Гугл, Яндекс и т.д. 7. Конкурсы профессионального мастерства. 8. Участие наставляемых в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников. 9. Мастер – класс «Формирование контрольно-измерительных материалов на сайте ФГРЭШ.	Сентябрь	Наставники Наставляемые Зам.дир. по УВР Зам.дир.по ВВВР Методист Руководители МО

<p>Формирование функциональной грамотности школьников».</p> <p>10. Круглый стол «Подготовка учащихся к ГИА».</p> <p>11. Круглый стол «Подготовка учащихся к ВПР».</p> <p>12. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.</p>		
<p>1. Подготовка к участию к школьному конкурсу «Калейдоскоп уроков».</p> <p>2. Взаимопресечение уроков и их самоанализ. Формирование планов и отчетов.</p> <p>3. Проведение в школе Декады Молодого специалиста.</p> <p>4. Работа с психологом школы.</p> <p>5. Аттестация педагогов. Консультации.</p> <p>6. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.</p>	Октябрь	<p>Наставники Наставляемые Методист Руководители МО Педагог – психолог</p>
<p>1. Круглый стол «Цифровизация образования как важное направления в профессиональной деятельности».</p> <p>2. Работа наставников с планом воспитательной работы. Профорентация.</p> <p>3. Работа в рамках внеурочной деятельности. Подготовка работ учащихся к конкурсу «Шаг в будущее. Юниор».</p> <p>4. Корректировка индивидуального плана работы наставника с Наставляемым лицом. Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).</p> <p>5. Аттестация педагогов. Консультации.</p> <p>6. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.</p>	Ноябрь	<p>Наставники Наставляемые Методист Руководители МО</p>
<p>1. Консультации наставников (работа с электронным журналом, рабочие программы по предмету).</p> <p>2. Флэш-конференция «Итоги работы за 1 полугодие», презентация проделанной работы наставника и наставляемого.</p> <p>3. Работа наставников с планом воспитательной работы. Профорентация.</p> <p>4. Контроль планов и отчетов.</p> <p>5. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.</p> <p>6. Анкетирование. Анализ.</p>	Декабрь	<p>Наставники Наставляемые Методист Руководители МО</p>
<p>1. Подготовка к Методической недели. Разработка стратегий и идей.</p> <p>2. Работа с психологом школы.</p>	Январь – февраль	<p>Наставники Наставляемые Методист</p>



<p>3. Презентация личного сайта педагога.  4. Подготовка к участию в школьном этапе научной конференции школьников «Шаг в будущее».  5. Работа наставников с планом воспитательной работы. Профорентация.  6. Аттестация педагогов. Консультации.  Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.</p>		<p>Руководители МО  Педагог – психолог</p>
<p>1. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.  2. Работа наставников с планом воспитательной работы. Профорентация.  3. Аттестация педагогов. Консультации.  4. Работа с психологом школы.  5. Корректировка индивидуального плана работы наставника с Наставляемым лицом. Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога).  6. Участие в межшкольной НПК школьников «НАНОмир»</p>	<p>Март</p>	<p>Наставники  Наставляемые  Методист  Руководители МО  Педагог – психолог</p>
<p>1. Подготовка к участию в муниципальном этапе научной конференции школьников «Шаг в будущее».  2. Работа наставников с планом воспитательной работы. Профорентация.  3. Аттестация педагогов. Консультации.  4. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.  5. Флэш – семинар «Формирование функциональной грамотности на уроках».</p>	<p>Апрель</p>	<p>Наставники  Педагоги  Методист  Руководители МО</p>
<p>1. Консультации наставников (работа с электронным журналом, рабочие программы по предмету).  2. Флэш-конференция «Итоги работы за 2 полугодие», презентация проделанной работы наставника и наставляемого.  3. Работа наставников с планом воспитательной работы. Профорентация.  4. Контроль планов и отчетов.  5. Предметно – методические мероприятия в рамках Ключевых дел школы.  6. Анкетирование. Анализ.  7. Анализ профессиональных затруднений. Выбор вектора профессионального развития  8. Планирование на следующий учебный год. Векторы развития.</p>	<p>Май – август</p>	<p>Наставники  Педагоги  Зам. дир. по УВР  Зам. дир. по ВВВР  Методист  Руководители МО</p>

## 16. Анкетирование:

**Форма наставничества «учитель – учитель»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

### Анкета наставляемого

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оцените ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## 17. Мониторинг и оценка результатов реализации персонифицированной программы наставничества формы «учитель- учитель»

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементах. Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемыми, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- Оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT - анализ реализуемой программы наставничества (опросник Приложение 3).

### **Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программы наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар.

#### **Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.**

- Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар.

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы.

### **18. Вознаграждение наставников.**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном уровне:

- Нематериальные (грамоты и благодарственные письма).
- Материальные (один оплачиваемый день к очередному отпуску).

Создание среды в школе, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Ежемесячный отчет молодого педагога

Личный сайт педагога:

Ссылка на ресурс:

--

Вовлеченность молодого педагога в различные виды деятельности профессионального развития:

№	Форма участия	Содержание название, вид участия, адрес ресурса
1	Сетевые сообщества	
2	Форумы и конференции	
3	Мастер – классы	
4	Посещение уроков	
5	Воспитательная работа	
6	Аттестация	

Курсы повышения квалификации на цифровых платформах:

№	Название цифровой площадки	Название курса, часы	Отметка о прохождении, сроки
1	«Вклад в будущее»		
2	«Школьная цифровая платформа»		
3	«Одного окна»		
4	«Единый урок.РФ»		
<b>Иные курсы повышения квалификации</b>			

**План работы**  
наставника \_\_\_\_\_ -  
с молодым специалистом ..... вновь назначенным на должность (вновь  
прибывших)..... \_\_\_\_\_  
на 202\_\_ – 202\_\_ учебный год

Сведения о педагоге.

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	

Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Классное руководство:	
Квалификационная категория:	-

**Сведения о наставнике**

Фамилия, имя, отчество:	
Образование:	
Какое учебное заведение окончил:	
Год окончания учебного заведения:	
Специальность по диплому:	
Педагогический стаж:	
Место работы:	
Должность:	
Предмет:	
Учебная нагрузка:	
Классы:	
Квалификационная категория:	

Цель работы:	
Задачи работы:	

**Профессиональные затруднения молодого учителя**

№	Проблемные точки	Решение сложившейся ситуации
1		

**Рекомендации наставника по повышению профессионального мастерства в форматах непрерывного образования по программам «эксклюзивного» содержания и программам краткосрочных обучающих мероприятий:**

Направления	Рекомендовано ✓ (отметка)
Программы курсов по модулям «эксклюзивного» содержания на основе выявленных диагностикой профдефицитов, на основе запроса педагогов	
Программы краткосрочных обучающих мероприятий (семинары, вебинары, стажировки, мастер-классы, образовательной активности в ассоциациях и сетевых сообществах, «горизонтальное» обучение, обмен	

опытом на конференциях и форумах, проектное обучение)	
---	--

**Мероприятия по  
планированию, организации и содержанию деятельности**

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения

**Ожидаемый результат работы (ежемесячно в течении учебного года в свободной  
форме)**

1.	
2.	
3.	
4.	

Приложение 3

**Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества**

**Форма наставничества «учитель – учитель»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	

Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников – Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	