

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 27 города Пятигорска  
Ставропольского края  
357538 Россия, Ставропольский край, г. Пятигорск,  
улица Краснознаменная, 32 телефон (879 3) 98-29-05; факс (879 3) 98-29-05;  
E-mail: sch27.5gor@mail.ru

**РАССМОТРЕНО**

на заседании  
педагогического совета  
протокол №1  
от 30.08.2024 года

**СОГЛАСОВАНО**

На заседании  
методического совета  
протокол №1  
от 30.08.2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ СОШ № 27

Е.Е. Бурховецкая

Приказ № 165 от 03.09.2024 г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ  
ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

*Срок реализации программы:*

*02.09.2024 г. – 31.05.2027 г.*

*Составитель: Россинская Е.А.,  
учитель английского языка*

**город Пятигорск, 2024 год**

## 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», «Молодые профессионалы».

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 являются также следующие федеральные и региональные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- Приказ Министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 года 3337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Ставропольского края»



## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 27
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ №165 от 30.08.2024 года
Нормативно-правовая база	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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).</li> <li>- «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.</li> <li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</li> <li>- 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).</li> <li>- 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.</li> <li>- 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</li> </ul>



	<p>общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</p> <p>- Приказ Министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 года 3337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Ставропольского края»</p>
--	---

Цель	<p>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.</p>
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);</li> <li>- Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</li> <li>- Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях МБОУ СОШ № 27;</li> <li>- Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.</li> <li>- Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в МБОУ СОШ № 27, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>- формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>- формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>- реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>- рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</li> </ul>
Основные исполнители	Администрация МБОУ СОШ № 27, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители школьных методических объединений учителей-предметников и классных руководителей
Теоретическая значимость	Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми
Практическая значимость	Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов. Помощь в достижении личностно-значимых целей

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

В качестве концептуального обоснования ПН в МБОУ СОШ № 27 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 учебно-воспитательной работе, методической работе, воспитательной работе, советник директора по воспитательной работе, руководители школьных методических объединений учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в МБОУ СОШ № 27 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 МБОУ СОШ № 27 с наставниками. Применяемые 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 МБОУ СОШ № 27 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 МБОУ СОШ № 27.
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 МБОУ СОШ № 27, 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 ПН;
- 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, ценностносмыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.



## Требования к учителю-наставнику

**Наставник (коуч)** — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного 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 (клиента)), 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 МБОУ СОШ № 27;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

## Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лица 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, руководителем школьного методического объединения, педагогами МБОУ СОШ № 27.

## 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. Высокотехнологичные 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 МБОУ СОШ № 27 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:**

<b>Этап</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Задачи</b>	<b>Содержание этапа (примерное)</b>
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, 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.
Обобщающих	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога и наставляемого	Изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроков и ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в конкурсах,

			семинарах, практических конференциях, педагогических чтениях и др.)	научно-
--	--	--	---	---------

### Организация наставничества

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому, деятельность по организации наставничества в МБОУ СОШ №27 г.Пятигорска делится на три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

#### Этап 1 (первый год).

##### Адаптация молодого специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ СОШ №27 г.Пятигорска и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

#### Этап 2 ( первый-второй год).

##### Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и/или вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и/или вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке



плана профессионального становления молодого и/или вновь прибывшего педагога.

Этап 3 (второй-третий год).

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

## Организация контроля и оценки

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

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.

## 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 лицеза 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 МБОУ СОШ № 27</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 МБОУ СОШ № 27 и проектами инновационной деятельности		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		

### 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 развития профессиональных компетенций у наставляемых;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

### Показатели эффективности деятельности учителя

Для оценки эффективности наставнической работы и деятельности учителя в МБОУ СОШ № 27 определены следующие критерии, показатели и система оценивания:

Критерии	Показатели	Баллы			
<b>Урочная деятельность</b>					
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, интеллектуальных и творческих конкурсах по предмету (за год)	Творческие работы, исследовательские работы, проекты, выполненные учащимися по предмету	Уровень			
		школьный	муниципальный	Региональный	Всероссийский
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
<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
	20 — 49 %	1	2	3	4
	1 — 19%	0	1	2	3
<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 в МБОУ СОШ №27		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 МБОУ СОШ №27			
		Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности в МБОУ СОШ №27		Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
		Уровень удовлетворенности партнеров от взаимо- действия в наставнической			



		деятельности			
Изменения в деятельности наставляемого		Активность и заинтересованность наставляемого в участии 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

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 МБОУ СОШ № 27;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник-наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в МБОУ СОШ № 27.

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
 средняя общеобразовательная школа № 27 города Пятигорска  
 Ставропольского края  
 357538 Россия, Ставропольский край, г. Пятигорск,  
 улица Краснознаменная, 32 телефон (879 3) 98-29-05; факс (879 3) 98-29-05;  
 E-mail: sch27.5gor@mail.ru



**УТВЕРЖДАЮ**  
 Директор МБОУ СОШ № 27  
 Е.Е. Бурховецкая  
 приказ №165 от 03.09.2024 года

## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Содержание мероприятий		Контроль	Отметка о выполнении
Работа по предмету	Работа с нормативной документацией		
<b>сентябрь</b>			
1. Изучение ФГОС НОО, ФГОС ООО, рабочих программ, календарно-тематического планирования. 2. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 3. Совтавление технологических карт уроков. 4. Практикум «Цель урока и его конечный результат». 5. Оказание помощи в подготовке и проведении уроковв соответствии	1.Изучение нормативно-правовой базы школы. 2.Практическое занятие «Ведение школьной документации» (электронный журнал,ученические тетради, тетради для контрольных работ)	Контроль учебного плана, контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) Взаимопосещение уроков.	
<b>октябрь</b>			
1. «Современный уроки его организация. Использование современных	1.Изучение документации об организации внеурочной	Контроль качества составления поурочных планов (технологических	



<p>педагогических технологий».</p> <p>Составление технологических карт уроков.</p> <p>2. Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.</p> <p>3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p>	<p>деятельности.</p> <p>2.Выполнение единых требований к ведению тетрадей.</p> <p>3.Практикум «Как работать с рабочими тетрадями учащихся».</p>	<p>карт урока).</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>	
<b>ноябрь</b>			
<p>1.Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>3. Методы активации познавательной деятельности учащихся.</p>	<p>Практикум «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока), посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.</p>	
<b>декабрь</b>			
<p>1.Беседа «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности».</p> <p>2.Практикум «Формы и методы работы на уроке».</p> <p>3.Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>4 Инновационные технологии и процессы в обучении.</p>	<p>Составление аналитических справок.</p> <p>Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>	<p>Проверка выполнения программы.</p> <p>Посещение уроков.</p> <p>Контроль ведения школьной документации.</p>	
<b>январь</b>			
<p>1.Анализ контрольных работ.</p> <p>2. Организация индивидуальной работы</p>	<p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации,</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов (технологических</p>	

с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей. 3. Участие учащихся дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях.	вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. Изучение документов по обновлённым ФГОС .	карт урока) ,	
<b>февраль</b>			
1. Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2. Видеоуроки.	Изучение документов по обновлённым ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.	
<b>март</b>			
1. Инновационные технологии в обучении. 2. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время.	Практическое занятие «Выполнение единых требований к ведению тетрадей».	Проверка выполнения теоретической и практической части программы.	
<b>апрель</b>			
1. Организация повторения. 2. Подготовка как итоговой промежуточной аттестации.	Составление КИМов к итоговым контрольным работам.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.	
<b>май</b>			
1. Организация проверки ЗУН и УУД учащихся. 2. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1. Оформление и заполнение отчетной документации: электронный классный журнал, протоколы итоговой промежуточной аттестации.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы).	