

**Утверждаю:**  
 Директор МБОУ СШ № 73  
 \_\_\_\_\_ Т.В. Хлебникова  
 Приказ № 03-02-295  
 от 01 сентября 2022 года

## Паспорт планируемой программы наставничества 2022-2024 года

<b>1. Общая информация о программе</b>	
1.1. Направление наставничества, в рамках которого разработана программа	<b>Выбор профессии</b> (профессиональное самоопределение)
1.2. Название программы	Становлюсь профессионалом
1.3. Образовательная организация/муниципальное управление образованием, которое заявляется на апробацию: <i>наименование, юридический, фактический адрес, контактные телефоны, факс, e-mail</i>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 73 имени Т.К. Кравцова» г. Красноярск, ул. Мелькомбинатская, 2 228 (391)21-04-35 <a href="mailto:Scool73@rambler.ru">Scool73@rambler.ru</a>
1.4. Сроки реализации программы наставничества	Два года 01.09.2022-01.09.2024г
1.5. Целевая аудитория(описание группы, для которой реализуется программа)	Молодые специалисты до 4 лет педагогического стажа. 2 педагога. Возраст от 24 лет до 30.
<b>2. Описание программы</b>	
2.1. Краткое описание проблемы, на решение которой направлена программа наставничества, актуальность решения данной проблемы	<p>В школе 2 молодых учителей. Начало Проекта обосновано проведенным анкетированием молодых педагогов, посещёнными уроками с целью знакомства с методикой работы. Было выявлено, что 100% из них имеют профессиональные затруднения в комплексном подходе к организации учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ В знании нормативной базы</li> <li>✓ Организации учебно-воспитательной деятельности</li> <li>✓ Владении коммуникативными навыками в выстраивании сотрудничества с родителями, учениками и сотрудниками образовательного учреждения</li> </ul> <p>Есть и еще одна серьезная проблема: большая часть времени начинающего педагога уходит на подготовку к уроку, и, как следствие, возникают перенапряжение, усталость, пропадает интерес к работе. От того как адаптируется молодой специалист, зависит обеспеченность кадрами учебного заведения.</p>

	Возникла необходимость индивидуализации процесса профессионального становления педагогов, организация наставничества, методического сопровождения.
2.2. Цель программы наставничества (конкретна, достижима, с показателями)	Обеспечить комфортную адаптацию молодых специалистов в профессиональной среде коллектива МБОУ СШ №73.
2.3. Способы достижения цели / составляющие программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Организовать 2 наставнические пары;</li> <li>✓ консультирование (индивидуальное, групповое);</li> <li>✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др);</li> <li>✓ участие в вебинарах, семинарах вне школы.</li> </ul>
2.4. Планируемые результаты (конкретны, достижимы, с показателями) и способы их измерения	<p>Повышение квалификации молодого педагога в части методической грамотности при организации учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ умение разрабатывать РП по предмету, КИМ-100%;</li> <li>✓ умение использовать шаблон технологической карты для разработки своей и применение в учебной деятельности-100%;</li> <li>✓ организация уроков с точки зрения требований ФГОС-100%;</li> <li>✓ коммуникация со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги, через анкетирование, наблюдение)-100%;</li> <li>✓ включение молодого педагога в проектную, организационно-методическую, творческую деятельность -50%;</li> <li>✓ организация воспитательного процесса через план воспитательной работы-100%.</li> </ul>
2.5. Нормативно-правовая база, необходимая для запуска программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Положение о наставничестве Пр. 03-02-417 от 18.12.2018 г</li> <li>2. Приказ по школе о назначении кураторов и наставников Пр. №03-02-295 от 01.09.2022 г</li> <li>3. Региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы»</li> </ol>
<b>3. Матрица ролей и ключевых участников программы апробации</b>	
3.1. Заказчик, заинтересованная сторона в реализации программы	Директор школы
3.2. Куратор (ФИО, возраст, контакты, должность в организации). <i>Краткое описание системы отбора куратора, способов мотивации</i>	<p>Фрейбергс Анжела Юрьевна, учитель начальных классов, заместитель директора по УР</p> <p>Куратор должен иметь опыт работы в школе. Приоритет отдается кандидатам, имеющим опыт методической или административной работ</p> <p>Куратор должен знать: приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, нормативную базу, методы и формы мониторинга деятельности обучающихся; педагогическую этику; теорию и методику</p>

	воспитательной работы, дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода; методы установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе
<p>3.3. Наставник (ФИО, возраст, контакты, должность в организации).</p> <p><i>Краткое описание системы отбора наставника, способов мотивации, способов оценки результатов деятельности</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Пономарева Елена Александровна (учитель начальной школы) – наставник, отвечающий за организацию урока с наставниками, включение наставляемых в профессиональные конкурсы, владеет методикой организации урока.</li> <li>✓ Владимирова Елена Алексеевна (заместитель директора по УВР) – наставник, умение разрабатывать РП по предмету, КИМ; знание нормативной базы, владение методикой организации учебно-воспитательного процесса.</li> <li>✓ Максимова Анжела Анатольевна (учитель начальных классов) – владеет умением разработки технологической карты урока, методикой организации урока, организация воспитательного процесса;</li> <li>✓ Кожемякин Дмитрий Олегович – умение организовать коммуникацию со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги, через анкетирование, наблюдение).</li> </ul> <p>Данная группа наставников организует «Школу молодого педагога». Будет организована работа по направлениям через проведение семинаров, круглых столов, индивидуальное консультирование. Помимо этого, за каждым наставляемым будет закреплен наставник.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Владимирова Елена Алексеевна</li> <li>✓ Пономарева Елена Александровна</li> </ul> <p>Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных учителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ обладающих высокими профессиональными качествами,</li> <li>✓ имеющими стабильные показатели в работе и достижения в учебе,</li> <li>✓ способными и готовыми делиться своим опытом,</li> <li>✓ имеющими системное представление о работе в целом,</li> <li>✓ обладающими коммуникативными навыками и гибкостью в общении.</li> <li>✓ желание работать наставником</li> </ul>
3.4. Наставляемые: количество по каждому направлению	<p>Повышение профессионализма</p> <p>Берба Данила Алексеевич, учитель изобразительного искусства и музыки, Прокопишко Юлия Викторовна, учитель математики</p>
3.5. Партнеры реализации программы (если имеются) (название организации, вид партнерства)	Собственные силы, ИПК, КИМЦ (курсовая подготовка, участие в вебинарах, семинарах), КГБПОУ Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького

Приложение к паспорту  
планируемой программы  
наставничества

**Программа наставничества (планируемая) 2022 года  
(в соответствии с этапами работы)**

**Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества**

Этапы работы по реализации программы (дорожная карта)	Даты	Ресурсы (кадровые, методические, материально-технические) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние)	Ответственные (куратор, наставник)
Анализ проводимой ранее работы по наставничеству в школе в период до 2022 годы Формирование банка данных наставников и наставляемых	Август 2022	Внутренний ресурс	Фрейбергс А.Ю.
Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Август 2022	Внутренний ресурс	Фрейбергс А.Ю.
Обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества. Разработать систему мотивирования и поощрения потенциальных наставников за участие в программе	Сентябрь – октябрь 2022	Внутренний ресурс	Максимова Анжела Анатольевна, Пономарева Елена Александровна, Кожемякин Дмитрий Олегович,
Проведение первичной диагностики наставляемых (личностные характеристики и результаты образовательной деятельности) Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых и планируемых результатах, разработка индивидуальных планов наставничества	Сентябрь-октябрь 2022	Внутренний ресурс	Гилева Виктория Сергеевна, Владимирова Елена Алексеевна, Фрейбергс Анжела Юрьевна
Организация индивидуального консультирования педагогов по вопросам внедрения и реализации целевой модели наставничества	Ноябрь 2022	Внутренний ресурс	
Проведение обучающих семинаров для педагогов по вопросам	Декабрь 2022	Внутренний ресурс	

внедрения целевой модели наставничества			
Закрепление пар (групп) наставников и наставляемых приказом директора школы	Декабрь 2022	Внутренний ресурс	
Организация регулярных встреч наставников и наставляемых	Январь-май 2022 г	Внутренний ресурс	
Мониторинг удовлетворенности наставляемых и наставников, контроль реализации планов наставничества	Апрель 2022	Внутренний ресурс	
Контроль работы в рамках реализации программы наставничества	Март 2022	Внутренний ресурс	
Вторичная диагностика эффективности внедрения целевой программы наставничества (анкетирование наставляемых)	Май 2022	Внутренний ресурс	
Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества по итогам 1 этапа: анализ реализуемой программы наставничества; анкета куратора.	Май 2022	Внутренний ресурс	
Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайте образовательной организации	Июнь 2022	Внутренний ресурс	
Планирование 2 года программы наставничества	Июнь 2022	Внутренний ресурс	

### Этап 2. Формирование базы наставляемых

Наставляемый (наставляемые)	Запрос наставляемого	Основания отбора (сбор данных)
Прокопишко Юлия Викторовна	Организация воспитательного процесса.	Анализ анкетирования, определение уровня тревожности, анализ рабочих программ по всем предметам.
Берба Данила Алексеевич	Выстраивание коммуникация со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги); Использование шаблона технологической карты для разработки своей	Анализ анкетирования, посещенных уроков, конспектов и технологических карт

### Этап 3. Формирование базы наставников

Наставник	Профиль наставника в соответствии с	Основания отбора
-----------	-------------------------------------	------------------

	<b>запросом наставляемого</b>	
Пономарева Елена Александровна	Методика организации урока с наставниками, включение наставляемых в профессиональные конкурсы	Наличие категории, педагогического стажа, участие педагога в профессиональных конкурсах внутри и вне школы, результативность учебной деятельности (качество обучения, успеваемость), умение организовывать ученические и родительские коллективы, коммуникация внутри коллектива, знание нормативной базы и локальных актов школы, умение ими пользоваться.
Владимирова Елена Алексеевна	Разработка РП по предмету, КИМ, нормативная база УВП,	Знание-приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, нормативной базы, методов и форм мониторинга деятельности обучающихся; педагогической этики; теории и методики воспитательной работы, дифференцированного обучения, реализации компетентного подхода; методов установления контактов с обучающимися разного возраста и их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе
Максимова Анжела Анатольевна	Разработка технологической карты, методика организации урока	Наличие категории, педагогического стажа, результативность учебной деятельности (качество обучения, успеваемость), умение организовывать ученические и родительские коллективы, коммуникация внутри коллектива, знание нормативной базы и локальных актов школы, умение ими пользоваться.
Кожемякин Дмитрий Олегович	Выстраивание коммуникация со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги)	Владение навыками оказания психологической помощи педагогам, учащимся и родителям, умение организовывать ученические и родительские коллективы, коммуникация внутри коллектива,

#### **Этап 4. Обучение наставников**

<b>Тема</b>	<b>Задача, которую предстоит решить</b>	<b>Форма взаимодействия</b>
Формирование и развитие умения выявлять и оценивать профессиональные навыки наставляемого	✓ Обобщить имеющийся опыт для создания и разработки методических материалов для наставляемых.	Групповая, индивидуальное консультирование, работа в вебинарах

Формирование и развитие навыков планирования совместной деятельности	✓ Создание положительного микроклимата между наставляемыми и наставниками. ✓ Демонстрация правильного взаимодействия между коллегами, между учителем и учеников, между учителем и родителями, между учителем и администрацией школы.	
Коммуникация при организации наставничества		

#### Этап 5. Формирование наставнических пар/групп

Пара/группа наставник-наставляемый	Основания
Владиминова Елена Алексеевна- Прокопишко Юлия Викторовна	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого
Пономарева Елена Александровна – Берба Данила Алексеевич	Взаимный интерес, симпатия, общность интересов, результаты анкетирования, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого

### Этап 6. Организация хода наставнической программы

Дата	Мероприятие	Ответственный	Форма взаимодействия	Методы	Результаты
<b>1 год реализации программы</b>					
<b>Сентябрь –октябрь 2022</b>	Проведение входного анкетирования, собеседование с наставляемым	Психолог, наставник	<b>1:1 1:групповая</b>	Анкетирование, собеседование	Диагностика умений и навыков молодого учителя. Заполнение информационной карточки. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.
<b>Ноябрь-декабрь 2022</b>	Организация наставничества в парах и группах	Наставники, методическая группа	<b>1:1 групповая</b>	Семинары, посещение уроков, взаимопосещение	Внесение корректив в план работы
<b>Январь 2022</b>	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Владимирова Е.А.	<b>1:1 1:групповая</b>		Изучение «Закона об образовании», ФГОС 3 поколения, документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; Коррекция календарных и поурочных планов.
<b>Февраль 2022</b>	Подготовка учителя к уроку (обучение составлению поурочного и тематического планирования)	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Изучение методических требований к уроку, типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. Примерная схема тематического плана урока.
<b>Март 2022</b>	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	Владимирова Е.А.	<b>1:1 1:групповая</b>		Изучение норм оценивания учебной деятельности, виды контроля и их рациональное использование на различных



					этапах изучения программного материала. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований Определение системы мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.
<b>Март 2022</b>	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё».	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Анализ различных стилей педагогического общения.
<b>Апрель 2022</b>	Обучение Самоанализу урока.	Владимирова Е.А.	<b>1:1 1:групповая</b>		Основы самоанализа урока. Самоанализ по качеству цели и задач урока. Памятка для проведения самоанализа урока.
<b>Апрель 2022</b>	Внеурочная работа по предмету	Гилева В.С.	<b>1:1 1:групповая</b>		Разнообразие методов и форм внеурочной работы по предмету.
<b>Май 2022</b>	Самоанализ деятельности учителя	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Составление отчета о работе за прошедший год. Что получилось? Что не получилось? Какие были проблемы? Какие задачи следует решить в следующем учебном году?
<b>2 год реализации программы</b>					
<b>Сентябрь-октябрь 2022</b>	Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).	Гилева В.С.	<b>1:1 1:групповая</b>		Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Изучение структуры плана воспитательной работы классного руководителя. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.

<b>Ноябрь 2022</b>	Работа с понятием нестандартные формы урока.	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы.
<b>Декабрь 2022- январь 2023</b>	Методика работы с одарёнными детьми.	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Система работы с одаренными детьми. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми.
<b>Январь- февраль 2023</b>	Методика работы со слабоуспевающими и немотивированными обучающимися	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Система работы со слабоуспевающими и немотивированными обучающимися.
<b>Март 2023</b>	Организация индивидуальной работы на уроках	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Применение различных форм и методов организации индивидуальной работы
	Стимулы обучения				Приемы стимулирования познавательной деятельности
<b>Апрель 2023</b>	Бенефис молодого учителя.	Наставники, методическая группа	<b>1:1 1:групповая</b>		Динамика роста профессионализма молодого учителя: открытые уроки; выступления-презентации на заседании МО по теме самообразования; методическая выставка (систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности).

## Этап 7. Завершение программы наставничества

Результат	Способы замера
<p>умение разрабатывать РП по предмету, КИМы;</p> <p>-умение разрабатывать технологическую карту уроку;</p> <p>-организация уроков с точки зрения требований ФГОС;</p> <p>-изменение показателей по классу (качество, успеваемость);</p> <p>- коммуникация со всеми участниками образовательного процесса (учащиеся, родители, коллеги);</p> <p>- включение молодого педагога в проектную, организационно-методическую, творческую деятельность.</p>	<p>Наличие РП, КИМ по предметам</p> <p>умение разрабатывать и применять технологическую карту-наблюдения при посещении уроков, разработанные технологические карты уроков</p> <p>мониторинг за два года</p> <p>данные анкет учеников, родителей, коллег</p> <p>публикации на сайтах педагогических сообществ, возможность участия в профессиональных конкурсах</p>

Оценка опыта наставника (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Уровень удовлетворенности собственной работой</li> <li>✓ желание продолжать свою работу в качестве учителя –наставника</li> <li>✓ Профессиональный рост наставляемого</li> <li>✓ Положительная коммуникация в педагогическом, родительском, ученическом коллективах наставляемого</li> <li>✓ Включение в творческую профессиональную деятельность наставляемого</li> </ul>	<p>Результаты анкетирования, собеседования, наблюдение, анализ взаимодействия</p>

Оценка опыта наставляемого (удовлетворенность)	Основания
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Уровень удовлетворенности собственной работой как педагога</li> <li>✓ Профессиональный рост</li> <li>✓ Положительная коммуникация в педагогическом, родительском, ученическом коллективах</li> <li>✓ Включение в творческую профессиональную деятельность</li> </ul>	<p>Результаты анкетирования, собеседования</p>

Директор школы \_\_\_\_\_ Т. В. Хлебникова