

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Ухманская средняя общеобразовательная школа»  
Канашского района Чувашской Республики**

**Проект  
«Наставничество—  
стратегия непрерывного развития»**

**Номинация**

Индивидуальная модель наставничества («учитель- учителю»)

**Авторы проекта:**

Петрова А.И., учитель высшей  
категории;

Андреева И.Н.,  
заместитель директора по УВР

2020-2021 г.

## **Введение**

Во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N Р-145 для оказания методической помощи молодым специалистам в образовательных организациях внедряется Целевая модель наставничества. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Образовательный процесс МБОУ «Ухманская СОШ» характеризуется следующими успехами и проблемами.

Школа реализует следующие уровни образования:

- начальное общее образование,
- основное общее образование,
- среднее общее образование.

Контингент школы ежегодно уменьшается.

<b>Уровень образования</b>	<b>Количество обучающихся</b>			
	<b>2017-2018</b>	<b>2018-2019</b>	<b>2019-2020</b>	<b>2020-2021</b>
<b>Основное общее</b>	111	102	106	110
<b>Среднее общее</b>	0	8	6	0
<b>Итого</b>	111	110	112	110

В МБОУ «Ухманская СОШ» в 2020-2021 учебном году сформирован 9 класс-комплектов, которые включают: 4 класса на уровне начального общего образования, 5 классов на уровне основного общего образования.

**Характеристика контингента обучающихся:**

<b>Основные показатели</b>	<b>2018-2019 уч.г.</b>	<b>2019-2020 уч.г.</b>	<b>2020-2021 уч.г.</b>
Всего учащихся в школе	110	112	108

многодетные	14/13%	12/11%	10/9,3%
неполные	13/12%	10/8,9%	10/9,3
малоимущие	6/5%	7/6,3%	3/2,8%
неблагополучные	3/2,7%	4/3,6%	4/3,7
безработные	-	-	6/5%

В школе имеется 7 обучающихся, находящихся на индивидуальном обучении по АООП на 2020-2021 уч.г.

№ п/п	Мед. заключение	Дата	Форма обучения	Класс
1	Подкомиссия № 4 врачебной комиссии № 164/7	31.08.2020 г.	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с нарушением интеллекта	5
2	Протокол ПМПК № 2460 от 24.12.2018 г.	24.12.2018 г	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с задержкой психического развития	5
3	Подкомиссия № 4 врачебной комиссии № 170/2	08.09.2020 г.	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с нарушением интеллекта	6
4	Подкомиссия № 4 врачебной комиссии № 163/20	28.08.2020 г.	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с нарушением	8

			интеллекта	
5	Подкомиссия № 4 врачебной комиссии № 161/9	26.08.2020 г.	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с нарушением интеллекта	9
6	Подкомиссия № 4 врачебной комиссии № 167/15	30.08.2019 г.	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с нарушением интеллекта	9
7	Протокол ЦПМПК № 1605 от 16.09.2019 г.	16.09.2019 г.	Индивидуальное обучение по АООП для обучающихся с задержкой психического развития	9

В школе работают объединения внеурочной деятельности и дополнительного образования разной тематической направленности. В них занимаются 110 детей. Учебный план внеурочной деятельности разработан в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), Федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2015 г. №1576 (с изменениями), примерной образовательной программой начального общего образования, одобренной решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию (протокол от 08.04.2015 №1/15).

**Содержание учебного плана внеурочной деятельности на уровне начального общего образования**

Направления деятельности	Название образовательной программы	Формы деятельности	Классы			
			1	2	3	4
Спортивно-оздоровительное	Здоровейка	Занятия, соревнования, чувашские национальные игры	1	1	1	1
	ЮИД	Кружок				2
Духовно-нравственное	Этикет	Классные часы, беседы	1	1	1	
	Социокультурные истоки»	Внеклассные мероприятия	1			1
Художественно-эстетическое	Волшебный мир книг	Экскурсии в музей, библиотечные занятия	1	1	1	1
	Очумелые ручки	Внеклассные мероприятия	1	1	1	1
	Чудесная мастерская	Внеклассные мероприятия				1
Общеинтеллектуальное	Робототехника	Проектирование, исследовательская деятельность	1	1	1	1
	Шашки-шахматы	Кружок	1	1	1	1
Научно-	Азбука дорожного	Кружок	1	1	1	

познавательное	движения					
	Занимательная грамматика	Внеклассные мероприятия	1	1	1	1
	Почемучка	Внеклассные мероприятия	1	1	1	1
	Первые шаги			1	1	
<b>ИТОГО:</b>			1	1	1	1
			0	0	0	0

### **Содержание плана внеурочной деятельности на уровне основного общего образования**

Учебный план внеурочной деятельности разработан в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), Федеральным государственным образовательным стандартом основного общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 №1897 (с изменениями), примерной образовательной программой основного общего образования, одобренной решением федерального учебно – методического объединения по общему образованию (протокол от 08.04.2015 №1/15).

<b>Направления деятельности</b>	<b>Название образовательной программы</b>	<b>Формы деятельности</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Спортивно-оздоровительное	Начальная военная подготовка (строевая подготовка, огневая подготовка, ОФП)	секция		3	3	3	
	Шашки - шахматы	кружок	1		1	1	
	Настольный теннис	секция			1	1	1

	Туристический	кружок		1	1	1	1
Социальное	Краеведение	кружок	1	1	1	1	1
	Робототехника	кружок	1				2
	Лепка	кружок	1				
	Экскурсии	по плану классного руководите ля	1	1	1	1	1
	Консультации по предметам	по плану учителей- предметник ов					4
Общекультурно е	Хореография	кружок	2	2	1	2	
	Хоровое пение	кружок		2	1		
<b>ИТОГО:</b>	10		1 0	 10	1 0	1 0	1 0

В 2020-2021 учебном году увеличен спектр программ по внеурочной деятельности и за счет кабинетов «Точки роста». Внеурочная деятельность и дополнительное образование в школе организованы на хорошем уровне и направлены на реализацию индивидуальных потребностей учащихся путем предоставления выбора широкого спектра занятий, направленных на развитие детей.

В школе работают высококвалифицированные педагоги, специалисты, которые используют в своей работе инновационные подходы к обучению. Для реализации внеурочной деятельности в рамках ФГОС в школе имеются необходимые условия: занятия в школе проводятся в одну смену. Для организации внеурочной деятельности школа располагает спортивным залом со спортивным инвентарем, зал для занятий по хореографии, оборудованный

музыкальной техникой, библиотекой, кабинетами «Точка роста» для занятий исследовательской работой, имеются оборудованные мастерские.

Школа принимает активное участие в республиканских проектах: «Детский спортивный туризм», «Социокультурные истоки», «Безопасность дорожного движения», «Кадетское образование», является ежегодной площадкой «Мы выбираем спортивный туризм», активно сотрудничает с РОО «Федерация спортивного туризма Чувашской Республики».

Коллектив состоит из 27 руководящих, педагогических и иных работников, из них 14 чел. – педагогических работника. Кадровый состав школы характеризуется высоким образовательным уровнем: 13 руководящих и педагогических работника (92,3%) имеют высшее образование, 1 человек (7,7%) – среднее специальное.

14 руководящих и педагогических работников имеют квалификационные категории: высшую– 4 чел., первую– 7 чел., 3 педагога– соответствие занимаемой должности.

Профессионализм руководящих и педагогических работников отмечен наградами и почетными званиями:

- Грамота РФ- 1 чел.;
- Почетный работник воспитания и просвещения РФ– 1 чел.;
- Почетная грамота Министерства образования и науки Чувашской Республики– 5 чел.;
- Грамота администрации Канашского района– 8 чел.;
- Грамота РУО Канашского района– 9 чел.

В соответствии с перспективным планом аттестации и повышения квалификации педагогических и руководящих кадров педагоги обучаются на курсах повышения квалификации, участвуют в семинарах, вебинарах по актуальным проблемам современного образования.

Педагогический коллектив школы стабилен, основную часть педагогических работников составляют профессионалы, проработавшие в



школе от 10 и свыше лет. В 2020 году на работу приняты 2 молодых специалиста – учитель иностранных языков и учитель физики и информатики.

В настоящее время школе нужны педагоги, способные включиться в процессы обновления образования, владеющие компетентностью в информационной, исследовательской, проектной деятельности, понимающие и осознающие новую миссию учителя. Для решения задач современного образования необходима иная качественная подготовка и переподготовка учителя. Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, руководителями методических объединений, учителем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

### **Актуальность разработки проекта наставничества**

В числе самых распространенных форм наставничества в нашей образовательной организации выделяется «учитель – учитель».

Преподавание – сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой – одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов, низкая заработная плата, отсутствие жилья, трудности взаимоотношения с учениками, с родителями учеников, сложности отношений с коллегами, необходимость постоянного саморазвития и старание не потерять интерес к профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

Поэтому особое внимание нужно уделять поддержке и поощрению наставничества, без которого молодым учителям очень сложно осваивать секреты своего профессионального мастерства.

На уровне Чувашской Республики также важно рассмотреть круг проблем, наставнического взаимодействия. Среди основных проблем следует выделить:

- низкие образовательные, спортивные и культурные результаты отдельных образовательных организаций;
- трудовая неустроенность молодежи, влекущая за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе.

### **Пояснительная записка**

Процесс реализации целевой модели наставничества в нашей образовательной организации начался с разработки ряда документов и издания ряда распорядительных решений:

- издание приказа о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации;
- заседания Педагогического совета организации по формированию и утверждению Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве;
- приказ о назначении куратора в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар.

#### ***Обоснование актуальности целевой модели наставничества***

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;

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

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет поддержку на пути взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития. Внедрение программ наставничества в образовательной организации обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательную организацию можно добиться комплексного улучшения образовательных и экономических результатов при поддержке Канашской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ в рамках «Школы молодого педагога» и республиканского проекта «Школа молодого педагога» в Чувашской Республике, которая реализуется с 2013 года.

Реализация Программы наставничества в МБОУ «Ухманская СОШ» опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 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»;

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");
- Устав МБОУ «Ухманская СОШ»;
- Положение о наставничестве в МБОУ «Ухманская СОШ» от 31.08.2020 года.

**Цель школьного наставничества**— успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи школьного наставничества:**

- формировать потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

**Ожидаемые результаты модели наставничества «учитель- учитель»**

Планируемые результаты реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов;

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- молодые специалисты получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

### ***Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках образовательной деятельности:***

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

Наставник – участник программы, 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.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:

- формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации;
- формирование базы наставников.

**Форма наставничества** – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. В нашем случае это форма наставничества «учитель-учитель».

Эта форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи наставничества: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального

становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

### ***Ожидаемые результаты***

- высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе, также получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов:

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

### ***Реализация программы наставничества включает следующие этапы:***

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
2. Формирование базы наставляемых;
3. Формирование базы наставников;
4. Отбор и обучение наставников;
5. Формирование наставнических пар;
6. Организация работы наставнических пар;
7. Завершение наставничества.

**Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации**

ЭТАП	РАБОТА ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ
1.Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>● определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>● информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● обеспечить нормативно правовое оформление наставнической программы;</li> <li>● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов;</li> <li>● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>● создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние;</li> </ul>
2. Формирование базы наставляемых		<ul style="list-style-type: none"> <li>● информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные</li> </ul>



	<p>тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● включить собранные данные в систему мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> </ul>	
3. Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>● информировать коллектив, обучающихся и их родителей о запуске;</li> <li>● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>● мотивировать наставников;</li> </ul>
4. Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>● разработать критерии отбора наставников под эти запросы;</li> <li>● организовать отбор и обучение наставников;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов к обучению наставников;</li> <li>● найти ресурсы для организации обучения;</li> </ul>
5. Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>● разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп;</li> <li>● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару / группу, продолжить поиск наставника;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар / групп;</li> </ul>
6 Организация работы наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>● выбрать форматы взаимодействия для каждой пары / группы;</li> <li>● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы / медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы;</li> </ul>

	<p>конкретные периоды времени;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>• собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>• разработать систему поощрений наставников;</li> </ul>	
<p>7. Завершение наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>• организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>• реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>• организовать праздничное</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества;</li> <li>• пригласить представителей бизнессообщества, образовательных организаций, местного самоуправления, выпускников на итоговое мероприятие;</li> <li>• популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа,</li> </ul>

	<p>событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.</li> </ul>	участников, партнеров
--	--	-----------------------

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в**  
**МБОУ «Ухманская СОШ»**  
на 2020-2021 гг.

<b>Этап</b>	<b>Содержание подэтапов</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Сроки</b>	<b>Ответственные</b>
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	<p>1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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> <p>1.2. Изучение Положения о программе наставничества в МБОУ «Ухманская СОШ»,</p>	октябрь 2020 года	руководитель, администрация

	<p>2)</p> <p>Информирование Педагогического коллектива, родительского сообщества, о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников</p>	<p>2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества»</p> <p>2.2. Тематическая встреча с родительским сообществом с целью информирования о программе наставничества, встреча с сообществом</p> <p>2.3. Тематическая линейка выпускников, партнерами с целью информирования о программе наставничества.</p> <p>2.4. Тематические встречи с обучающимися с целью информирования о программе наставничества (ученическая конференция, классные часы).</p> <p>2.5. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией района.</p> <p>2.6. Создание баннера на сайте.</p>	<p>Октябрь-ноябрь 2020 г.</p>	<p>руководит ель, админист рация, классные  руководит ели</p>

	3)Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества» 3.2.Разработка и утверждение программы наставничества 3.3. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества . Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели. 3.4.Назначение куратора программы наставничества (издание приказа). 3.5. Обучение куратора.	Октябрь- ноябрь 2020 г	директор, админист рация, проектная группа
Формирован ие базы наставляемых х	Сбор данных о наставляемых	1.Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних		классные руководит ели

		<p>участников программы. Информирование родителей несовершеннолетних наставляемых о программе, сбор согласий.</p> <p>2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.</p> <p>3. Анализ данных.</p> <p>4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.</p> <p>5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.</p>		
--	--	---	--	--

		<p>6. Выбор форм наставничества на основании анализа результатов образовательного процесса и контингента.</p> <p>7. Создание Программы наставничества</p>		
Формирование базы наставников	Составление стартового листа наставников	<p>1. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</p> <p>2. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</p> <p>3. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>Формирование базы наставников</p>	декабрь 2020 г.	Администрация, куратор, классные руководители



Отбор и обучение наставников	Рекрутинг наставников	1. Оценка выявленных наставников по заданным параметрам. 2. Собеседования с наставниками. 3. Приказ о назначении наставников. 4. Обучение наставников (подготовка методических материалов для наставников, «Школа наставников»)	Декабрь 2020-январь 2021 г.	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп		1. Круглый стол участников программы с представлением наставников 2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя.	январь 2021 г.	Куратор, психолог

		<p>5. Составление планов индивидуального развития наставляемых.</p> <p>6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), продолжить поиск наставника</p>		
Организация работы тандемов/групп	закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	<p>1.Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2.Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3.Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4.Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5.Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p>	Январь – ноябрь 2021 г.	куратор

		<p>7. Проведение групповой заключительной встречи</p> <p>всех пар и групп наставников и наставляемых.</p> <p>8. Анкетирование участников. Мониторинг личной</p> <p>удовлетворенности участием в программе.</p>		
Завершение наставничества	<p>Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.</p> <p>3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.</p> <p>4. Регулярные встречи наставника и наставляемого.</p> <p>5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p> <p>6. Регулярная обратная связь от участников программы</p> <p>7. Проведение групповой заключительной</p>	Январь – ноябрь 2021 г.	куратор

	практик наставничества и	встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.		
Завершение наставничества	Подведение итогов работы каждого тандема/ группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. Приказ о проведении итогового мероприятия Программы Приглашение на торжественное мероприятие всех	Ноябрь- декабрь 2021 г.	Куратор, админист рация, классные руководит ели

	<p>награждения лучших наставников</p>	<p>участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.</p> <p>6. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.</p> <p>7. Проведение школьного конкурса.</p> <p>8. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы</p> <p>9. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и</p>		
--	---	---	--	--

		организаций- партнеров 10. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 11. Формирование долгосрочной базы наставников		
--	--	---	--	--

### **Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста**

В 2020-2021 учебном году в МБОУ «Ухманская СОШ» пришли молодые специалисты, учитель физики и информатики Митрофанова Е.В., учитель английского языка Васильева А.В. По воле жизненных обстоятельств молодые учителя проходят очное и заочное обучение на 3 курсе в Чувашском государственном педагогическом университете им. И.Я.Яковлева на физико - математическом факультете и иностранных языков. Опыта преподавания у них не было. Решением педагогического совета школы было решено назначить молодым специалистам педагогов-наставников. Согласно Положению о наставничестве в обязанности опытного учителя входит оказание молодому специалисту помощи в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявление и совместное устранение допущенных ошибок. Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у Аиды Владимировны сформировался свой стиль ведения урока, способствующий формированию у школьников умения самостоятельно добывать новые знания, собирать необходимую информацию, делать выводы, умозаключения. Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому специалисту, были составлены план и карта индивидуального образовательного маршрута.

Считаю, что правильно выбранные формы методического сопровождения позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Например, в 2020 году Аида Владимировна приняла участие в районном дистанционном конкурсе среди учителей английского языка по оформлению профессионального эссе на тему «Роль английского языка в воспитании подрастающего поколения». Васильева А.В. стала организатором волонтерского движения в школе, провела работу по созданию юнармейского отряда.

***На уровне МБОУ «Ухманская СОШ»:***

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий в рамках работы ШМО учителей гуманитарного цикла;
- выступления на заседаниях: методического совета школы (доклад на тему «Информационные технологии в образовательной деятельности»), методического объединения учителей гуманитарного цикла по программе профессионального самообразования «Применение информационных технологий в обучении английского языка»;
- подготовка учащихся к проектной деятельности по теме «Праздники Великобритании».

***На муниципальном уровне:***

- открытый урок по английскому языку в 6 классе в рамках районного семинара учителей английского языка и литературы;
- участие в районном дистанционном конкурсе среди учителей английского языка по оформлению профессионального эссе на тему «Роль английского языка в воспитании подрастающего поколения» (сертификат Приказ № 485- А от 30.12.2020 г.)

- Благодарственное письмо за участие в проведении Всероссийских проверочных работ в роли ответственного по предмету.

***На республиканском уровне:***

- прошла обучение по дополнительной профессиональной программе «Повышение предметной и методической компетенций педагогических работников через организацию творческих лабораторий» с.08.08.2021- 26.02.2021г. в БУ Чувашской Республики ДПО ЧРИО.

Аида Владимировна публикует свои разработки в сети Интернет, на школьном сайте, ее ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов.

**Вывод:** правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

**Литература:**

**Электронные ресурсы:**



1. Методология (целевая модель) 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

Под общим научным руководством Н.Ю. Синягиной, д.психол.н., профессора

© Министерство просвещения Российской Федерации © АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства»

2. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций. г. Москва 2020

3. При составлении проекта наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования, как Открытый педагогический клуб «Образование без границ» <http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits>, Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru/>, форум молодых педагогов <http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-vforume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagogpedagog-budushchego>

## АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? \_\_\_\_\_

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании;
- в проведении уроков
- в проведении внеклассных мероприятий
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с учащимися, их родителями
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока
- мотивировать деятельность учащихся
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
- активизировать учащихся в обучении

- организовывать сотрудничество между учащимися
- организовывать само и взаимоконтроль учащихся
- развивать творческие способности учащихся
- другое (допишите)\_\_\_\_\_

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- предметным кафедрам
- школе молодого специалиста
- другое (допишите)\_\_\_\_\_

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то, в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе

- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

## Приложение 2

### **Критерии оценки педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником:**

#### **1. Теоретическая готовность к практике преподавания**

- уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине
- умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки
- свободное владение материалом урока

#### **2. Методическая готовность к практике преподавания**

- умение самостоятельно составлять конспект урока
- умение вызывать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме
- умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)
- умение объективно оценивать ответ учащегося
- умение применять разнообразные методы изложения нового материала

- умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность
- умение использовать технологии активного обучения
- умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока
- умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке
- умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания
- умение выделять основные единицы или блоки знаний
- владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала
- владение различными методами и технологиями обучения
- умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций
- владение технологией внеклассной работы с учащимися по предмету.
- видение структуры образовательного пространства школы
- творческая организация работы
- проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время
  - владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности
- владение ЦОР

### **3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности**

- умение анализировать собственную преподавательскую деятельность
- умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке
- владение вербальными и невербальными средствами общения
- наличие чувства уверенности в себе

## Приложение 3

