

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
Педагогического совета  
МБОУ Кутейниковской казачьей  
СОШ №3  
Протокол № 2 от 30.08.2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ Кутейниковской  
казачьей СОШ №3  
\_\_\_\_\_ Н.Г.Лазуткина  
Приказ № 141-ОД от 30.08.2021г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

***2021/2022 уч.года***

***МБОУ Кутейниковской казачьей СОШ №3***

ст.Кутейниковская  
2021г.

# **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## **1.1 Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему

учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Данная программа очень актуальна для нашей образовательной организации, так как у нас работают один молодой педагог и один вновь прибывший педагог.

## **1.2 Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Кутейниковской казачьей СОШ №3 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», на основании приказов министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего».

## **1.3 Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ Кутейниковской казачьей СОШ №3 направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

**Задачи:**

1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций ОО и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога и качества обучения школьников.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **1.4 Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МБОУ Кутейниковской казачьей СОШ №3 рассчитана на 1 год. Это связано с тем, чтобы через год её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2021г., срок окончания 31.05.2022г.

#### **1.5 Применяемые формы наставничества**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». 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.

Форма взаимодействия: «Опытный педагог – молодой специалист».

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2021-2022 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей ОО с наставниками, с учётом времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Основные участники программы и их функции**

**Наставляемые:**

1) **Бериева М.Р.** Молодой специалист, не имеющий опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) **Грудинина Е.В.** Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о

традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3) **Гурьева О.П.** Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

**Наставники для молодых специалистов:**

1) Сидоренко Е.В. - учитель начальных классов;

**Наставники для вновь прибывших специалистов:**

1) Резвушкина Е.А. – заместитель директора.

Для реализации поставленных в программе задач наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

## 2.2. Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к молодому специалисту:**

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

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации;
- наставники;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора.

### **III. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

#### **3.1 Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель ОО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** происходит 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1).

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 2).

### **3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

| Показатель                                                                                                                                                                    | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>                                                                 |                                   |                                                                          |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»                                                                                                            |                                   |                                                                          |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого                                                                             |                                   |                                                                          |
| <i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>                                                                          |                                   |                                                                          |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству                                                                                                                |                                   |                                                                          |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов                                                                                                                                 |                                   |                                                                          |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников                                                                                                                               |                                   |                                                                          |
| 2.4 Количество наставников - сотрудников региональных предприятий                                                                                                             |                                   |                                                                          |
| 2.5 Количество наставников - успешных предпринимателей/ общественных деятелей                                                                                                 |                                   |                                                                          |
| 2.6 Количество наставников - сотрудников / участников региональных социальных проектов                                                                                        |                                   |                                                                          |
| <i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:</i>                                                                                     |                                   |                                                                          |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества                                                                 |                                   |                                                                          |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том |                                   |                                                                          |



|                                                                                                                                                                                               |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| числе грантовыми) проектами                                                                                                                                                                   |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства                                                                                  |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника                                                                                                                      |  |  |
| <i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>                                                                                                                   |  |  |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях                                               |  |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества |  |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества                                                                            |  |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.                                  |  |  |

### **3.3 Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

**Этап 1.** Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

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

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;

- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

#### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. (Приложение 3) Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **3.4 Мониторинг и оценка влияния программы на всех участников**

**Этап 2.** Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды. (Приложения 4-6)

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

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

**Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

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

### **Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

| <b>Этапы реализации.</b>                                                                                                                                  | <b>Мероприятия</b>                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель».                                                                                        | Педагогический совет. Методический совет.                         |
| Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу.                        | Анкетирование. Использование базы наставников.                    |
| Обучение наставников.                                                                                                                                     | Проводится при необходимости.                                     |
| Проводится отбор педагогов, испытывающий профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества. | Анкетирование. Использование базы наставляемых.                   |
| Формирование пар, групп.                                                                                                                                  | После встреч, обсуждения вопросов.                                |
| Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.                                               | Тестирование. Проведение мастер – классов, открытых уроков.       |
| Рефлексия реализации формы наставничества.                                                                                                                | Анализ эффективности реализации программы.                        |
| Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.                                                                                                        | Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы. |

## **V. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

- Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах).
- Получение дополнительных дней к отпуску наставниками, работающими в ОО.
- Материальные выплаты стимулирующего характера.

## Приложение 1

### Отчётная форма по итогам четверти 2021-2022 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 3) Общие сведения по итогам четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

## Приложение 2

### РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

| № | Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития                                                                     | Дата | Результат |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|
| 1 | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.                     |      |           |
| 2 | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов. |      |           |
| 3 | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.                                 |      |           |
| 4 | Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.                                                                                                 |      |           |
| 5 | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.                                                      |      |           |

**1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.**

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Ученик – ученик»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – учитель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе школы в форме «Учитель – ученик»

**Индикаторы оценки влияния программ на всех участников школы**

| Индикаторы оценки                                                                                                                            | Оценка результатов программы |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------|
|                                                                                                                                              | на входе<br>2021             | на выходе<br>2022 |
| Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.                                                                                         |                              |                   |
| Успеваемость учащихся по школе                                                                                                               |                              |                   |
| Качество обучения по школе.                                                                                                                  |                              |                   |
| Процент учащихся, желающих высокой школьной успеваемости                                                                                     |                              |                   |
| Уровень сформированности гибких навыков учащихся.                                                                                            |                              |                   |
| Доля учащихся, посещающих объединения дополнительного образования.                                                                           |                              |                   |
| Доля учащихся, посещающих спортивные секции                                                                                                  |                              |                   |
| Доля учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.                                                                    |                              |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на школьном уровне                                                 |                              |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне                                             |                              |                   |
| Доля учащихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне                                            |                              |                   |
| Доля учащихся, участвующих в волонтерской деятельности.                                                                                      |                              |                   |
| Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.                                                                            |                              |                   |
| Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.                                    |                              |                   |
| Число обучающихся состоящих на ВШК и ОПДН.                                                                                                   |                              |                   |
| Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов. |                              |                   |
| Участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях.                                                                           |                              |                   |
| Количество молодых специалистов успешно прошедших процедуру аттестации.                                                                      |                              |                   |
| Уровень закрепляемости молодых специалистов в школе.                                                                                         |                              |                   |
| Доля учащихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения школы учащимися).                                               |                              |                   |
| Уровень личностной тревожности учащихся.                                                                                                     |                              |                   |
| Эмоциональное состояние при посещении школы                                                                                                  |                              |                   |



|                                                                                                                               |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся |  |  |
| Уровень психологического климата в педагогическом коллективе                                                                  |  |  |
| Уровень психоэмоционального состояния специалистов                                                                            |  |  |
| Уровень профессионального выгорания педагогов.                                                                                |  |  |
| Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов                                                                          |  |  |
| Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.                                                           |  |  |

**Анкеты для участников (до начала работы) формы наставничества  
«Учитель–учитель».**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

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

|                                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 11. Насколько Вам важно ощущение поддержки от наставника?               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

3. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

|                                                                                                                                                                                  |             |       |       |          |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)? | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

|                                                                                                                                                                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей                                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|                                                                                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 8. Как Вы думаете, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

|                                                                                                                                                                                    |             |       |       |          |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

**Анкеты для участников (по завершению работы) формы наставничества  
«Учитель – Учитель».**

**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

|                                                                                                                                                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Эффективность программы наставничества                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Качество программы профессиональной адаптации                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Ощущение поддержки от наставника                                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

|                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 14. Насколько оправдались | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

|                |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Ваши ожидания? |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

---

|                                                                                                                                                                      |             |       |       |          |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

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

|                                                                                                                                                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3.Эффективность программы наставничества                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9.Качество программы                                                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|                                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| профессиональной адаптации                         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 10. Включенность наставляемого в процесс           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11.Насколько Вы довольны вашей совместной работой? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

---

|                                          |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 13. Насколько оправдались Ваши ожидания? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

---

|                                                                                                                                                                       |             |       |       |          |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|
| 16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах). | Очень часто | Часто | Редко | 1-2 раза | Никогда |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|-------|----------|---------|

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]