

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 583
Приморского района Санкт-Петербурга
(ГБОУ школа № 583 Приморского района Санкт-Петербурга)
197373, Санкт-Петербург, пр. Авиаконструкторов, дом 14, лит. А
тел./факс 395-26-52, тел 307-12-16

ПРИНЯТО

Педагогическим
советом
ГБОУ школы № 583
Приморского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 1 от 30.08.2024 года

УТВЕРЖДЕНО

директор
_____ А.В. Чередниченко
приказ от 30.08.2024 года № 632-д

ПРИНЯТО

с учётом мнения Совета
родителей от 30.08.2024 года
протокол № 1

Программа наставничества ГБОУ школы № 583 Приморского района Санкт-Петербурга на период 2024-2025 учебного года

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества ГБОУ школы № 583 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - Программа) разработана с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее - Целевая модель).

Образовательный процесс ГБОУ школы № 583 Приморского района Санкт-Петербурга характеризуется следующими успехами и проблемами:

- Высокий профессионализм учителей.
- Активное использование инновационных ЭОР в работе.
- Коллегиальность в принятии решений.
- Мотивирование обучающихся на высокие достижения в обучении.
- Инициативность учителей - предметников.
- Систематическое повышение методического уровня учителей образовательного учреждения.

Характеристика контингента ГБОУ школы № 583 Приморского района Санкт-Петербурга представлена в Приложении 1.

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся 11-19 лет, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в ГБОУ школе № 583 Приморского района Санкт-Петербурга являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества (далее - программа) в ГБОУ школе № 583 Приморского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ) разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативе "Наша новая школа", утвержденной Президентом РФ 04.02.2010, Распоряжения 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», Письма 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"), Уставом («наименование ГОУ») и определяет порядок организации наставничества ГОУ.

1.2. Программа разработана на основании Типовой формы программы наставничества проектной группой ГБОУ, принята на заседании педагогического совета ГБОУ, согласована с Попечительским советом (иным органом государственно-общественного управления - при наличии такового), утверждена руководителем.

1.3. Разработка и реализация Программы в ГБОУ школе № 583 Приморского района Санкт-Петербурга основывается на следующих принципах:

- *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому. Никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы ребенка;
- *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обслеования обманным путем;
- *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;
- *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;
- *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;
- *научности* предполагает реализацию в ГОУ научно обоснованных и проверенных технологий;
- *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;
- *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;
- *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

I. 1. 1.4. Значимыми для позитивной динамики образовательной и социокультурной деятельности в 2024-2025 учебном году формами наставничества являются: «учитель - учитель», «ученик - ученик», «руководитель-ученик».

1.5. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей ГБОУ в образовательной, социокультурной и методической сферах;
 - рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
 - улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнёрства;
 - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению в рамках проектной деятельности;
 - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
 - постепенное раскрытие потенциала каждого наставляемого; повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в проектной и внеурочной деятельности, в секциях дополнительного образования;
 - развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире в сотрудничестве с социальным педагогом школы и посещением курсов внеурочной деятельности;
 - создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры при посещении курса внеурочной деятельности «Россия-мои горизонты»
 - адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБОУ, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками.

II. Организация деятельности ГБОУ школы № 583 Приморского района Санкт-Петербурга по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри ГБОУ) и «внешнем контуре» (партнёры ГБОУ). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2)

4.2. Инструмент реализации Программы - базы наставляемых и наставников (Приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками ГБОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Персонифицированные данные из базы наставляемых хранятся в ГБОУ. Передаче в ЦРН подлежат неперсонифицированные данные, позволяющие оценить динамику образовательного процесса.

4.4. Этапы реализации Программы.

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в ГБОУ школе № 583 Приморского района Санкт-Петербурга

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	<p>1 Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в ГБОУ.</p> <p>2 Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых.</p> <p>3 Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних ресурсов.</p> <p>Выбор форм наставничества.</p>	<p>Протокол заседания Педагогического совета ГБОУ.</p> <p>Анализ наличной ситуации в ГБОУ (характеристика контингента ГБОУ - приложение 1)</p> <p>«Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (Приложение 2).</p> <p>Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели.</p> <p>Пакет установочных документов.</p> <p>Программа наставничества.</p>
Формирование базы наставляемых	<p>1. Выявление конкретных проблем Обучающихся и педагогов ГБОУ, которые можно решить с помощью наставничества.</p> <p>2 Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых</p>	<p>База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых</p>
Формирование базы наставников	<p>1. Работа внутри ГБОУ включает действия по формированию базы из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций); педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; • родителей обучающихся активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией. <p>2. Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия наставников из числа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выпускников, заинтересованных сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); • успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; <p>представители других организаций, с</p>	<p>База наставников, которые могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.</p> <p>Она включает в себя -базу выпускников, -базу наставников от предприятий/организаций, - базу наставников из числа активных педагогов, -базу для формы «ученик- ученик/студент-студент». ученик/студент-студент».</p>

	которыми есть партнерские связи)	
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. Обучение наставников для работы с наставляемыми	1 1 Заполненные анкеты письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. 2 Собеседование. 3 Приказ о назначении наставников. 4 Обучение наставников
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом формате. 2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы. Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничных в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: <ul style="list-style-type: none"> • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, комплекс последовательных встреч, итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	Подведение итогов работы каждого тандема/группы. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБОУ. Популяризация эффективных практик	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество ГБОУ

III. Реализация целевой модели наставничества

3.1. На этапе подготовки условий для запуска Программы предусматриваются следующие мероприятия информационно-просветительского характера для школьного сообщества и ближайшего социокультурного окружения ГБОУ школы № 583 Приморского района Санкт-Петербурга:

- педагогический совет «Наставничество в системе образования России и Санкт-Петербурга»;
- вебинар «Роль личности в наставничестве»;
- «открытый микрофон» для учащихся школы «Мой путь».

На этапе завершения Программы предусмотрено следующее итоговое событие -

общешкольный образовательный форум «Школа Успеха».

Информационно-просветительская деятельность и основные мероприятия будут размещены на сайте школы: <http://school583spb.ru/>

3.2. Исходя из образовательных потребностей в ГБОУ школе № 583 Приморского района Санкт-Петербурга в реализации Программы наставничества планируется использовать следующие формы наставничества: «Учитель-учитель», «ученик-ученик», «руководитель-ученик».

Форма наставничества «ученик-ученик»

Среди учащихся, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

- ученик - лидер;
- ученик, успешный в учебе;
- ученик - участник социальных проектов;
- ученик, мотивированный на успех,

т.е. обучающихся, мотивированных помочь друг другу в вопросах самоопределения, социально-психологической адаптации в новом коллективе или новых условиях обучения, повышения социальной активности, успешности в учебе и внеурочной деятельности.

Цель: разносторонняя поддержка учащихся с особыми образовательными или социальными потребностями и дефицитами, проблемами в коллективе, связанные с адаптацией к новым условиям обучения, неудовлетворенных результатами своей учебной и внеучебной деятельности; учеников, испытывающих проблемы в общении со сверстниками, тех, кто нуждается/мотивирован на успех, но не достигший значительных результатов.

Задачи:

1. Помощь в реализации лидерского потенциала;
2. Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
3. Развитие гибких навыков и метакомпетенций;
4. Оказание помощи в социально-психологической адаптации к новым условиям образовательной среды, новому школьному коллективу;
5. Создание комфортных условий в школе и атмосферы сотрудничества в классе;
6. Формирование устойчивого сообщества учащихся, активно участвующих в мероприятиях класса, школы, района, города;
7. Активная гражданская позиция.

Планируемый результат: ученик с активной гражданской позицией, патриот, настроенный на сотрудничество, успешно осваивающий учебную программу, инициативный, вовлеченный в позитивные социальные и культурные процессы и практики.

Форма наставничества «Учитель - учитель» (работа в рамках школьных методических объединений).

Формы взаимодействия: «Опытный педагог - «новичок»». {включая молодого специалиста и вновь прибывших учителей} Среди учителей, потенциальных участников Программы, можно выделить следующие группы:

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

Цель: успешное закрепление на месте работы, повышение профессионального потенциала и уровня педагога, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного и воспитательного процесса;
3. Ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

4. Способствовать профессиональному становлению педагога.

Планируемый результат: 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 (группах); рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Форма наставничества «руководитель- ученик» - это персональное сопровождение обучаемого в образовательном пространстве при содействии организации-партнёра «Китеж плюс», создание условий для раскрытия внутреннего потенциала и адаптации в окружающей среде.

Данная деятельность заключается в организации помощи учащимся с целью осознания и занятия учащимся субъектной позиции; помощи субъекту в разработке маршрута, отслеживании, осознании направленности шагов, стремлении добраться до пункта назначения; помощь в освоении учащимся механизмов развития себя как субъекта.

Цель:

- организаторская: организация (координация) деятельности; поиск образовательных ресурсов для создания индивидуальной образовательной программы; создание условий, при которых происходит процесс взросления старшеклассников, с учётом их возрастных особенностей и психологических новообразований; строительство целенаправленной многолетней системы работы с одарённым обучающимся и др.

- обучающая и воспитывающая: оказание помощи в получении знаний, умений и навыков, усвоении, овладении образовательной программой; формирование у учащихся индивидуальной ответственности за знание, основанной на совокупности компетентностей, сформированных в ходе учебно-воспитательного процесса; включение воспитанника в социальную среду; формирование ответственности за выбор и рефлексии учащегося;

- развивающая: выявление и развитие образовательных мотивов и интересов учащегося; развитие активного интереса к процессу исследования и его способам, содержанию деятельности и др.

Задачи:

- выявлять и развивать образовательные мотивы и интересы обучающегося в сотрудничестве с организациями-партнёрами;

- находить образовательные ресурсы для создания индивидуальной образовательной программы;

- работать с образовательным заказом семьи;

- формировать учебную и образовательную рефлексию обучающегося.

Результат: создание совместно с организациями-партнёрами такой образовательной среды, которая поможет обучающемуся находиться в зоне ближайшего развития, при субъектной позиции сопровождаемого и сопровождающего.

IV. Мониторинг эффективности реализации Программы

4.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества даёт возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;

- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов. Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении Целевой модели.

4.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение качества реализуемой программы наставничества, её сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый».

Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения ГБОУ, динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

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

Задачи:

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

4.3. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. 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. Все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования тандемов.

Задачи:

- выявление взаимной заинтересованности сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности

обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в ГОУ

№ этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий	Сроки реализации этапа	Ответственные
1	<p>-Представление молодых педагогов</p> <p>-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические документы)</p>	август-сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники
2	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</p> <p>-Составление плана работы молодого специалиста.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Семинар классных руководителей</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

3	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	Сентябрь-ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
4	<p>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций;</p> <p>Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>	декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники
5	<p>-Индивидуальная беседа: Психолого –педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники Педагог-психолог
6	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>-Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью</p>	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

	<p>знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализурока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>		
7	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально- попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
8	<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании кафедры (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
9	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
10	<p>-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам</p>	В течение года	Социально- Психологическая служба

11	-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР	ежемесячно	Зав. Библиотекой руководитель МО ,наставники
12	-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	май	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2020 году;

не менее 20% в 2021 году;

не менее 30% в 2022 году;

не менее 50% в 2023 году;

не менее 70% в 2024 году.