

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ»

с. Большая Глушица

_____ Е.Ю. Фёдоров

Приказ № 638 от « 29 » 08 2025г.

**Программа многофункционального наставничества
«Шаги к успеху»
ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица
на 2025-2026 учебный год**

Принята педагогическим советом
Протокол № 1 от 29 августа 2025г.

Паспорт программы

Наименование программы	Программа многофункционального наставничества «Шаги к успеху» ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица на 2025-2026 учебный год
Форма наставничества	«Педагог-педагог» (опытный педагог-молодой специалист; куратор-все участники программы)
Основания для разработки Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». - Постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров». - Внесение изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» (с изменениями на 9 июня 2020 года). - Единая Федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 07.10.2020) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»). - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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»). - Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области от 18.01.2021 № 54-р «О региональной программе многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях Самарской области». - Устав ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица.

Цель	создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодых специалистов, благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогов (как наставников, так и наставляемых (стажёров)).
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптировать наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных 2. трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре; 3. Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов; 4. Развивать профессиональные компетенции педагогов в процессе непосредственной практической деятельности; 5. Обеспечить внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения; 6. Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности; 7. Формировать профессионально значимые качества личности; 8. Обеспечить снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем; 9. Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня.
Мониторинг и оценка результатов реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1) Оценка качества процесса реализации программы наставничества; 2) Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
Сроки реализации	2025-2026 учебный год

Пояснительная записка

Актуальность программы

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

Проблема становления молодых специалистов становится особенно актуальной в связи с реализацией 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Данная программа направлена на организацию методической помощи молодым специалистам ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица. Очень важно сформировать и закрепить на практике профессиональные компетенции молодого педагога, полученные в результате теоретической подготовки в педагогических учебных заведениях.

Анализ результатов мониторинга освоения обучающимися основной образовательной программы и самоанализ профессиональной деятельности молодых специалистов ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Большая Глушица позволили выявить следующие проблемы и затруднения (профессиональные дефициты):

1. Недостаточность теоретических знаний молодых педагогов об особенностях организации работы с детьми.
2. Недостаточное владение приемами, методами, технологиями обучения и воспитания обучающихся.
3. Неумение использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми основной образовательной программы.
4. Трудности в общении с учащимися, коллегами, родителями и т.д.

В связи с этим, возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам, поиска новых форм

работы с молодыми специалистами, обеспечения их скорейшего профессионального роста.

Многофункциональное наставничество педагогических работников – организация системы психолого-педагогического сопровождения разными наставниками (классический наставник, тьютор, коуч, ментор, куратор) непрерывного разноуровневого и разновекторного развития личности наставляемых, раскрытия их дарований и возможностей, ликвидация профессиональных дефицитов.

Цель и задачи Программы

Цель: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста молодых специалистов, благоприятных условий для успешной личной и профессиональной самореализации педагогов (как наставников, так и наставляемых (стажёров)).

Задачи:

1. Адаптировать наставляемых (стажеров) к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
2. Организовать комплекс практических обучающих мероприятий для повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков педагогов;
3. Развивать профессиональные компетенции педагогов в процессе непосредственной практической деятельности;
4. Обеспечить внедрение новых форм методической работы (горизонтального обучения) и технологий формального, неформального и информального обучения;
5. Развивать у педагогических работников интерес к осуществляемой профессиональной деятельности;
6. Формировать профессионально значимые качества личности;
7. Обеспечить снижение текучести кадров в организации и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
8. Организовать участие молодых специалистов в конкурсах, фестивалях, семинарах различного уровня.

Ожидаемые результаты

<p>Для молодых специалистов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • создание психологически комфортной среды для молодых специалистов; • раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого молодого специалиста; • активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания; • повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; • создание собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР, ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов); • участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; • наличие электронного ресурса и портфолио достижений у каждого молодого педагога; • успешное прохождение процедуры аттестации.
<p>Для наставника</p>	<ul style="list-style-type: none"> • эффективный способ самореализации; • повышение квалификации; • достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.
<p>Для образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • успешная адаптация молодых специалистов; • улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, сферах; • увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров в образовательной организации среди молодых специалистов; • измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников образовательной организации, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Форма наставничества «Педагог - педагог»

Наставник- учитель (предметник): опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый: молодой специалист (учитель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник –куратор: педагогический работник, осуществляющий координацию взаимодействия наставников и наставляемых в диадах, триадах или малых группах в образовательной организации. Отвечает за организацию программы наставничества.

Наставляемые: все участники программы наставничества.

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 деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности, особенности деятельности школы;
- 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.

Структура управления реализацией целевой модели наставничества

Уровни структуры	Направления деятельности
Региональный орган управления образованием	Осуществление государственного управления в сфере образования. Принятие решение о внедрении целевой модели наставничества; Обеспечивает организацию инфраструктуры и материально-техническое обеспечение программ наставничества.

Самарский институт повышения квалификации	<p>Организационная, методическая, экспертно- консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;</p> <p>Выработка предложений по совместному использованию инфраструктуры в целях внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов</p> <p>Содействие привлечению к реализации наставнических программ образовательных организаций; предприятий и организаций; государственных бюджетных учреждений культуры и спорта; юридических и физических лиц и т.д</p>
ГБОУ СОШ №2 "ОЦ" с.Большая Глушица	<p>Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества</p> <p>Разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели.</p> <p>Реализация программ наставничества.</p> <p>Назначение координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества</p>
Координатор и кураторы	<p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программ наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности в различные формы наставничества. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг результатов эффективности реализации целевой модели наставничества.</p>
Наставники	Реализация наставнического цикла.

Формы и методы работы педагога-наставника:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- семинары;
- практические занятия;
- взаимопосещение урочных и внеурочных занятий;
- тренинги;
- собеседование;
- творческие мастерские;
- мастер-классы наставников и др.

Этапы реализации Программы наставничества

Процесс реализации программы состоит из нескольких этапов, каждый из которых посвящен решению определенных задач развития профессиональной компетентности педагогов:

1 этап – организационный.

Задачи:

1. Диагностика и анализ профессиональных проблем (дефицитов) молодых специалистов.
2. Определение приоритетных направлений в организации наставничества.
3. Обеспечение психолого-педагогических и научно-методических условий для реализации наставничества.

На первом этапе проводится мониторинг по выявлению профессиональных затруднений (дефицитов) педагогов в организации образовательного процесса с детьми разного возраста.

Далее методическая служба разрабатывает организационно-управленческий план методического сопровождения педагогов.

Мероприятия:

- анкетирование наставников и наставляемых;
- назначение наставников молодым специалистам;
- разработка плана работы наставника;
- подготовка методической литературы для развития профессиональных компетенций педагогов, презентаций, буклетов, методических заданий и рекомендаций;
- изучение нормативно-правовой документации;

-ознакомление наставляемых со школьной документацией и др.

2 этап- деятельностный.

Задачи:

1. Реализация плана-графика методических мероприятий.

2. Обеспечение постоянного роста профессиональной компетентности педагогов посредством проведения комплекса обучающих мероприятий.
3. Закрепление на практике профессиональных знаний и умений молодых специалистов.

На втором этапе организуется комплекс обучающих мероприятий для формирования практических умений молодых специалистов. Главная цель этих мероприятий - обеспечить педагогам возможность овладеть профессиональными навыками и умениями.

Мероприятия:

I Теоретические занятия по вопросам:

1. Ведение школьной документации.
2. Постановка задач урока.
3. Составление рабочих программ, тематического планирования.
4. Самоанализ урока.
5. Методические требования к современному уроку.
6. Самообразование учителя.
7. Рефлексия собственной деятельности.
8. Ошибки начинающего педагога.
9. Построение диалога: учитель-родитель; учитель-ученик.
10. Полезные сайты.

II Практические занятия:

1. Методические разработки уроков, внеклассных мероприятий, занятий внеурочной деятельности.
2. Взаимопосещение уроков.
3. Разработка и проведение родительских собраний и др.

3 этап – обобщающий.

Задачи:

1. Диагностика и анализ результатов наставничества, соотношение их с поставленными целью и задачами.
2. Обобщение опыта проделанной работы.
3. Распространение опыта работы на различных уровнях.

На третьем этапе проводится качественная и количественная обработка полученных результатов. Анализируются и обобщаются результаты деятельности методической службы, наставников и молодых специалистов, внедряется в практику полученный опыт работы.

Мероприятия:

1. Нетрадиционные формы уроков.
2. Разработка и презентация моделей уроков.
3. Участие наставников и наставляемых в семинарах, конкурсах, фестивалях.
4. Создание портфолио достижений молодого специалиста.

**План реализации Программы
Первый этап. Организационный**

Содержание деятельности	Цель	Сроки	Ответственный	Предполагаемый результат
Изучение нормативных документов по внедрению региональной программы многофункционального наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях.	Ознакомление с нормативно-правовой документацией	сентябрь	педагоги-наставники, наставляемые	Повышение квалификации педагогов
Диагностика профессиональных компетенций молодых специалистов.	Анализ профессиональных проблем педагогов	сентябрь	Куратор программы наставничества	Выявление профессиональных проблем молодых специалистов

Определение наставников молодым педагогам	Обеспечение квалифицированной поддержки деятельности молодых педагогов	сентябрь	Директор школы	Повышение уровня квалификации молодых педагогов
Проведение собеседования с наставниками и наставляемыми.	Формирование базы наставников и наставляемых	сентябрь	Куратор программы наставничества	Систематизация информации об участниках программы наставничества
Разработка плана по наставничеству	Определение основных направлений деятельности наставников	сентябрь	Куратор программы наставничества педагогический наставники	Систематизация деятельности по повышению квалификации молодых педагогов
Создание психолого-педагогических и научно-методических условий	Поддержка каждого молодого специалиста в самореализации и саморазвитии	в течении года	Куратор программы наставничества педагогический наставники	Повышение профессиональной активности и инициативы, творческого потенциала молодых педагогов, улучшение психологического климата в коллективе

Второй этап. Деятельностный

Содержание деятельности	Цель	Сроки	Ответственный	Предполагаемый результат
Проведение педагогического совета «Многофункциональное наставничество – эффективная форма горизонтального карьерного роста учителя». Внедрение новой модели наставничества.	Ознакомление участников программы наставничества с внедрением региональной программы многофункционального наставничества	сентябрь	Куратор программы наставничества, заместитель директора по УВР	Повышение уровня квалификации педагогов
Взаимопосещение уроков и занятий внеурочной деятельности	Формирование у педагогов практических умений в подготовке и проведении учебных занятий	в течение года	Педагоги-наставники, молодые специалисты, куратор	Повышение качества реализации основных образовательных программ
Консультации наставников по использованию эффективных образовательных технологий: «Современный урок. Каким он должен быть?»	Формирование у молодых специалистов профессиональной компетентности	октябрь	Наставники и наставляемые	Повышение качества образовательного процесса
Школьный марафон открытых уроков молодых специалистов	Формирование практических умений молодых педагогов в разработке урока в соответствии с требованиями ФГОС	октябрь	Куратор программы наставничества, зам. директора по УВР, педагоги-наставники, наставляемые	Повышение качества подготовки к урокам

Проведение методических мероприятий по обмену опытом в рамках наставнической деятельности на заседаниях ШМО.	Систематизация опыта работы в рамках наставнической деятельности	в течение года	Руководители МО; наставники и наставляемые	Повышение квалификации педагогов
Проведение диагностики эффективности взаимодействия наставник-наставляемый «Психологическая комфортность»	Выявление уровня эффективности взаимодействия наставник-наставляемый	апрель-май	Куратор программы наставничества	Положительная динамика во взаимоотношениях наставника и наставляемого
Индивидуальные консультации по запросу молодых педагогов.	Оказание методической помощи в решении проблемных ситуаций молодых педагогов	в течение учебного года	Куратор программы наставничества, педагоги-наставники.	Повышение квалификации молодых педагогов по лично значимым для них вопросам профессиональной деятельности.

Третий этап. Обобщающий

Содержание деятельности	Цель	Сроки	Ответственный	Предполагаемый результат
-------------------------	------	-------	---------------	--------------------------

Отчеты молодых педагогов по самообразованию	Обобщение опыта молодых педагогов за истекший период	Май	Зам. директора по УР, куратор, педагоги-наставники, молодые специалисты	Оценка качества работы наставников, методической службы с молодыми специалистами
Отчеты педагогов-наставников по реализации плана по наставничеству	Профессиональная оценка деятельности молодых специалистов за истекший период	Май	Зам. директора по УР, куратор, педагоги-наставники	Определение перспектив деятельности по данному направлению работы на следующий уч. год
Круглый стол «Учитель будущего»	Обратная связь администрации ГБОУ СОШ №2 с начинающими педагогами. Определение наиболее значимых для них перспектив в профессиональной деятельности.	Июнь	Зам. директора по УР, куратор, педагоги-наставники, наставляемые	Определение перспектив деятельности на следующий уч. год
Организация работы по самообразованию молодых специалистов	Ознакомление с лучшими практиками учителей, передовым опытом педагогов	июль-август		Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов

Мониторинг и оценка результатов реализации Программы

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.

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.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации Программы многофункционального наставничества
Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар «наставник-наставляемый».

Тестирование и анкетирование молодых специалистов и наставников

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников

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».

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

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований к трем формам наставничества. SWOT-анализ проводит координатор 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.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Формы поощрений наставников могут включать в себя:

- благодарственные письма;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- получение дополнительных дней к отпуску;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, доплаты, установленные локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации) и др.

Список литературы для работы с молодыми специалистами

1. Анистратенко Е.А. Школа молодого учителя «Наша Надежда»: авторский проект [электронный ресурс] /Е.А.Анистратенко, Л.И.Анистратенко.- <http://festival.1september.ru/articles/578152/>
2. Десять советов молодому учителю [электронный ресурс].- <http://www.liskyedu.narod.ru/molodspec.html/>
3. Дроздова Н.А. Школа молодого учителя //Методист.- 2012- № 6.- С.55-57
4. Илюхин М. Учитель и вызовы общества /М.Илюхин, О.Киндеев, С.Накусов //Управление школой ПС.- 2013.- № 11.- С.13-19
5. Котова С.А. Молодой учитель в школе: проблемы и их решение /С.А.Котова.- М.: НИИ школьных технологий, 2010
6. Лоскунина О.В. Организация работы с молодыми специалистами на муниципальном уровне //Методист.- 2012.- № 3.- С.22-25
7. Кузнецова Е.А. Создание условий для самореализации молодого педагога /Е.А.Кузнецова, В.В.Кухлинская //Методист.- 2009- № 7.- С.63-65
8. Молодому учителю [электронный ресурс]. - http://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2012/08/28/molodomu_uchitelyu/
9. Новоселова Н.Б. Адаптация начинающих педагогов в системе научно-методической деятельности учреждения дополнительного образования детей // Методист.- 2011.- № 7.- С.34-36
10. О реализации программы «Школа начинающего учителя» как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» //Национальный проект «Образование».- 2010.- № 3.- С.17
11. Памятка молодого учителя [электронный ресурс]. – <http://www.uroki.net/docpage/doc15.htm/>
12. Платунова Е.Ю. Материалы для организации работы с молодыми специалистами //Практика административной работы.- 2012.- № 4.- С.43-45
13. Полезные рекомендации для молодых учителей.[электронный ресурс]- <http://www.chitaaty.siteedit.ru/page10/>
14. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544 н //Вестник образования России.- 2014- № 2.- С.10-35; Официальные документы в образовании.- 2014.- № 4.- С.22-49
15. Синяк Е.А. Модель организации работы с молодыми специалистами. [электронный ресурс]- <http://www.it-n.ru/attachment.as/>
16. Стрешинская И.В. Положение о наставничестве /И.В.Стрешинская, П.В.Зимица, И.В.Новиченко //Практика административной работы в школе.- 2013.- № 5.- С.28-30

Индивидуальный план работы наставника

Общие сведения о наставнике		
1.	ФИО наставника	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Форма наставничества	
8.	Сроки наставничества	
Общие сведения о стажёре		
1.	ФИО стажёра	
2.	Организация	
3.	Должность	
4.	Стаж	
5.	Квалификационная категория	
6.	Награды, звания	
7.	Профессиональные дефициты	
8.	Профессиональные затруднения	
Цели и задачи наставничества		
1.	Цель наставничества	
2.	Задачи наставничества	
3.	Ожидаемые (планируемые) результаты	
Пути и способы достижения цели и результатов наставничества		
4.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	
5.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	
6.	Формы демонстрации достижения результатов	

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (стажера)

Направление деятельности	Мероприятие	Сроки	Участники	Результат	Форма предоставления результатов	Отметка о выполнении

Журнал наставника

Ф. И. О. наставника _____

Ф. И. О. наставляемого _____

Форма наставничества _____

Направление _____

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма встречи (индивидуальная/ групповая; диалог/обсуждение, практическая работа)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись

Анкета «Изучение затруднений в работе молодого педагога»

Учитель _____

<i>№</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Занятия внеурочной деятельности	
5.	Работы с родителями	
3. Организация		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия		
1.	Постановка цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов и форм организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		
2.		
3.		
4.		

**Критерии оценивания педагогической деятельности молодого
специалиста учителем-наставником**

№№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владею т	Затрудняются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися(опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся				

	у выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				
2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				