

**«Рассмотрено»**

на заседании педагогического совета

Протокол №3 от «26» октября 2023г.

**«Утверждаю»**

И.о.директора МКОУ ХМР  
«СОШ им. В. Г. Подпругина с.Троица»

\_\_\_\_\_Т.В.Ракитина  
Приказ № 271/1- О от 26 октября 2023г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**  
**на 2023/2024 учебный год**  
**МКОУ ХМР «СОШ им. В. Г. Подпругина с. Троица»**

**Составитель:**  
**Южакова Н.Г.**

Срок реализации: 1 год

**2023 г.**

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **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 школы, так как у нас работает малоопытный учитель.

### **Взаимосвязь с другими документами школы**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на МКОУ ХМР «СОШ им. В. Г. Подпругина с. Троица» 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», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

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

Программа наставничества 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:**

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 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.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчет электронного журнала.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов и учителей английского языка составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с

наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### **Наставляемые:**

1) **Спирина Арина Сергеевна, учитель физической культуры** имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

#### **Наставник для вновь прибывших специалистов:**

1) **Южакова Наталья Григорьевна, учитель начальных классов** высшей квалификационной категории, педагогический стаж более 25 лет

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены кафедры начального образования и другие члены педагогического коллектива школы.

Для реализации поставленных в программе задач все 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 предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

### 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; тренингов 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 - участников;
- наставники - участники программы;

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

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

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей, МО для молодых специалистов.

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

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз за полугодие, по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а также рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 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 наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## Дорожная карта внедрения модели наставничества УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	<p>«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по физкультуре;</li> <li>- Проведение инструктажа по оформлению электронного классного журнала, журналов ДО и кружковых занятий;</li> <li>- Посещение уроков с целью ознакомления с опытом коллег (ОУ,п.Луговской)</li> </ul>	сентябрь 2023	<p>Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-календарно-тематическое планирование</li> <li>-памятка по заполнению классного журнала</li> <li>- рекомендации коллег</li> </ul>	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Консультации по планированию уроков;</li> <li>- Основные требования к современному уроку;</li> <li>- Посещение уроков с целью оказания методической помощи;</li> <li>- Прохождение КПК</li> </ul>	октябрь 2023	<p>Выработка рекомендаций;</p> <p>Посещение уроков наставника и молодого педагога</p>	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в заседании методического объединения;</li> <li>- Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> <li>- Выбор темы по самообразованию; Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</li> </ul>	ноябрь 2023	<p>Протокол МО</p> <p>Выработка рекомендаций</p> <p>Список литературы</p>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Условия удовлетворенности молодого специалиста в ОУ»</li> <li>- Посещение уроков с целью оказания методической помощи</li> <li>- Тренинг «Повышение уверенности в себе»</li> <li>- Анализ работы за первое полугодие</li> </ul>	декабрь 2023	<p>Анкетирование молодого педагога</p> <p>Выработка рекомендаций</p> <p>Участие учащихся в различных конкурсах</p>	

			Промежуточный отчет	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</li> <li>- Консультации по эффективности использования времени на уроке.</li> </ul>	январь 2023	Анализ проведенного занятия с использованием современных образовательных технологий	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Прохождение КПК;</li> <li>- Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</li> <li>- Консультации по эффективности использования времени на уроке.</li> </ul>	февраль 2023	Индивидуальные беседы, рекомендации	
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оказание помощи в работе по самообразованию.</li> <li>- Оказание помощи по выполнению президентских тестов в классах.</li> </ul>	март 2023	Индивидуальная беседа  Сбор и регистрация учащихся	
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определение готовности молодого специалиста к дальнейшей деятельности;</li> <li>Проверка выполнения программ по учебному предмету «физкультура</li> <li>- Отчет молодого специалиста о проделанной работе</li> <li>- Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год</li> </ul>	апрель-май 2023	Анкетирование молодого педагога  Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе	
9	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп	в течение учебного года	Конспект урока  Справка о стиле педагогической деятельности учителя	

10	Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителям в их профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с вновь прибывшим учителем)	июнь 2023	Отчет наставника о работе с вновь прибывшим учителем	
----	--	-----------	--	--

*(Приложение 1)*

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1	Планирование	В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы.	Куратор программы
2	Организация	При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.	Куратор
3	Мотивация	Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.	
4	Координация	В рамках реализации данной программы составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.	Куратор программы
5	Анализ и контроль	Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.	Куратор Команда программы Педагог-психолог Классные руководители

*(Приложение 2)*

**Структура папки**

1. План работы с педагогом, пришедшим на работу в школу
2. Дневник наставника

№	Дата	Тема обсуждения	Подпись
---	------	-----------------	---------

п/п		(согласно плану)	Наставник	Молодой специалист

3. Отчет наставника о работе с педагогом, пришедшим на работу в 2023-2024 учебном году:

- цель и задачи работы
- анализ посещенных уроков (указать количество, даты, темы, положительные и отрицательные аспекты уроков)
- анализ воспитательных и внеклассных мероприятий (дата, тема и оценка)
- проводимые мероприятия по устранению выявленных затруднений
- какие памятки, инструктажи были даны за время работы (
- в каких мероприятиях принимал участие: олимпиады, конкурсы, заседания МО, «круглые столы», конференции, семинары и т.д.
- краткий обзор профессиональных успехов и затруднений.