

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2024-2025 учебный год**

**МАОУ «СОШ № 12» НГО**

Составитель:  
Павлова Н.В.  
Срок реализации: 1 год

## Содержание программы

|   |   |
|---|---|
| I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....  | 3 |
| 1.1.Актуальность разработки программы наставничества .....  | 3 |
| 1.2.Взаимосвязь с другими документами организации .....   | 3 |
| 1.3.Цель и задачи программы наставничества.....   | 4 |
| 1.4.Срок реализации программы.....  | 4 |
| 1.5.Применяемые формы наставничества и технологии .....   | 4 |
| II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.....   | 5 |
| 2.2.    Механизм управления программой .....  | 5 |
| Требования, предъявляемые к наставнику: .....   | 5 |
| Требования к молодому специалисту:.....   | 6 |
| III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ .....  | 7 |
| 3.1 Организация контроля и оценки .....   | 7 |
| 3.2.Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этап становления<br>практики наставничества в образовательной организации ..... | 7 |

## **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.

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.

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

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ СОШ №12 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, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

### 1.3. 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 отчёт электронного журнала.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

### 1.4. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что на год 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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

### 1.5. 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 2024 – 2025 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.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### Наставники и наставляемые:

1. Круглик Татьяна Александровна, учитель начальных классов высшей квалификационной категории, учитель-наставник для молодого специалиста Дробышевой Елизаветы Сергеевны.

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 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; 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 - 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 наставник. Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же 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 так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 3).

#### 3.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы на этапе становления практики наставничества в образовательной организации

| Показатель   | на дату начала действия программы | на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых) |
|--|-----------------------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li><i>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i></li></ul> |                                   |  |
| 1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»   | 7                                 | 15   |
| 1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого  | 4                                 | 6  |
| <ul style="list-style-type: none"><li><i>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i></li></ul>          |                                   |  |
| 2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству   | 5                                 | 7  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов  | 4                                 | 7  |
| <ul style="list-style-type: none"><li><i>Результативность взаимодействия наставнических пар</i></li></ul>  |                                   |  |
| <i>по модели «учитель-учитель»:</i>  |                                   |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества  | 2                                 | 5  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы                                       | 5                                 | 7  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами   |   |   |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства   | 4 | 5 |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника   | 0 | 1 |
| • <i>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              | 1 | 3 |
| 4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества   | 3 | 5 |
| 4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне. | 2 | 3 |



#### IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 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 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.

#### Дорожная карта внедрения модели наставничества УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ

| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации                       | Сроки проведения  | Категория участников | Ответственные                              | Ожидаемый результат  |
|-------|--|-------------------|----------------------|--|--|
| 1     | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества                     | Август            | Учителя              | Куратор наставничества, учителя-наставники | Выполнение приказа Министерства образования Приморского края от 23.07.2020 № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества» |
| 2     | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества                                  | Август-сентябрь   | Учителя              | Куратор наставничества, учителя-наставники | Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества   |
| 3     | Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы наставничества | Сентябрь, октябрь | Учителя, родители    | Зам. по УВР                                | Информирование педагогического коллектива о реализуемой программе наставничества. Размещение информации на сайте школы.                      |

|   |   |            |                  |                           |  |
|---|---|------------|------------------|---------------------------|--|
| 4 | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы             | Октябрь    | Учителя, ученики | Кураторы проектной группы | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)  |
| 5 | Обучение наставников  | Ноябрь     | Учителя          | Куратор                   | Проведение методической учебы с наставниками по работе с наставляемыми   |
| 6 | Организация комплекса встреч наставника с наставляемым                        | Ноябрь-май | Учителя, ученики | Наставник                 | Совместная работа наставника и наставляемого.  |
| 7 | Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками | Май        | Учителя, ученики | Наставник                 | Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки   |
| 8 | Отчеты по итогам наставнической программы                                     | Май - июнь |                  | Администрация , кураторы  | Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.<br>Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.<br>Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. |
| 9 | Мотивация и поощрение   | Июнь       | Учителя, ученики | Администрация , кураторы  | Приказ о поощрении участников программы наставничества.<br>Формирование благодарственных писем участникам.<br>Размещение информации на сайте школы   |

## Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

| № п/п | Функция управления программой наставничества | Необходимые мероприятия   | Кто реализует  |
|-------|--|---|--|
| 1     | Планирование                                 | <p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставников и наставляемых с соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагога- психолога)</p> | <p>Куратор программы<br/>Команда программы</p>   |
| 2     | Организация                                  | <p>Рекомендуется провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставникам; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков.</p> <p>Привлечь менторов, коучей для обучения наставников.</p> <p>Предоставить методические материалы по взаимодействию в парах и группах.</p> <p>При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах.</p> <p>Разработать памятку наставника.</p>                                  | <p>Куратор<br/>Команда программы<br/>Классные руководители,<br/>социальный педагог,<br/>психолог,<br/>родители</p> |
| 3     | Мотивация                                    | <p>Разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную).</p> <p>Проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.</p>  | <p>Куратор<br/>Педагог-психолог<br/>Классные руководители</p>  |

|   |                   |   |   |
|---|-------------------|---|---|
| 4 | Координация       | <p>В рамках реализации данной функции рекомендуется составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.</p> <p>Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы. Для этого целесообразно разработать анкету для сбора информации от наставников и наставляемых.</p>  | <p>Куратор<br/>Команда программы</p>  |
| 5 | Анализ и контроль | <p>Рекомендуется установить обратную связь от наставников, наставляемых и куратора программы.</p> <p>Подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы.</p> <p>Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки.</p> <p>Организовать поощрение наставников.</p> <p>Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых. Создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнеров</p> | <p>Куратор<br/>Команда программы<br/>Педагог-психолог<br/>Классные руководители</p> |

**Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ -УЧЕНИК по итогам четверти 2024-2025 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

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

| № | Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития   | 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.  |           |