



ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
**Актуальность разработки программы наставничества  
«Учитель-учитель»**

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. В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. Кроме того, оно фигурирует не только в тесной связи со школьниками. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов - одна из ключевых задач образовательной политики.

В МБОУ «Аккиреевская СОШ» процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно 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.

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

**Основание разработки программы**

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Аккиреевская СОШ» 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ «Аккиреевская СОШ»; Положением о системе наставничества педагогов МБОУ «Аккиреевская СОШ», должностной инструкцией педагога, планом воспитательной работы.

**Срок реализации программы**

Срок реализации программы наставничества 3 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Основная форма - «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, подобраны исходя из практики работы педагогов с наставниками.

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

# I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

## 2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

**Цель:** сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

### **Задачи:**

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

## 2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Основными принципами работы с молодыми 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.

### **Планируемые результаты:**

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования.

### **Индикативные показатели:**

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности;

- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## **2.3. Основные направления работы по реализации программы**

### **2.3.1. Составление планов работы с молодым специалистом**

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодым специалистом;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодого специалиста, систематическое изучение его методических и педагогических проблем.

### **2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование - своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### **2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом и организация его работы**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока/занятия, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **2.3.4. Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### **2.3.5. Этапы реализации Программы:**

- 1 этап - диагностический
- 2 этап - самостоятельный творческий поиск
- 3 этап - оценочно-рефлексивный

## 2.4. Механизм управления программой

### 2.4.1. Основные участники программы и их функции:

- Наставляемые
- Наставники для молодых специалистов
- Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию:**

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

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.

#### **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.

#### **2.4.2. 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;

- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

## II. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УР.

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, на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом методическом объединении учителей на основании таблицы результативности программы наставничества заистёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы « Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель - учитель».

### 3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
<b>Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</b>		
Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника»		
Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
<b>Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</b>		
Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству		
Количество наставников из числа педагогов		
Количество наставников из числа выпускников		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»</b>		
Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления Наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления		



наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника		

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

##### **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.

##### **План реализации мероприятий программы наставничества**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и Организации</b>	<b>Сроки проведения</b>	<b>Ответственные</b>
--------------	--	-------------------------	----------------------

1	<p>-Представление молодого педагога, заполнение информационной карты.</p> <p>-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</p> <p>-Инструктаж: Нормативно - правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>- Закрепление за молодым специалистом наставника.</p> <p>-Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций по ведению электронного журнала, личных дел обучающихся;</p> <p>Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.</p>	август сентябрь	Директор школы, зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
---	--	--------------------	---

2	<p>-Организация работы наставника.</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, наставник
3	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятия: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончании четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p>	ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
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; 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, наставник
5	<p>Индивидуальная беседа: Психолого - педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. -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, Наставник
6	<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к</p>	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель

	<p>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 знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>		МО, наставники
7	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. -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. -Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе).</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
8	<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). -Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставник
9	-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель

	специалисту. -Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.		МО, наставник
10	-Оказание социально-психологической помощи молодым Педагогам	В течение года	Педагог-психолог
11	-Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Библиотекарь руководитель МО, наставник
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, наставник

План работы с молодым специалистом на 2022-2024 годы

Месяц	1-й год стажировки «Компетентность учителя - залог творчества и успеха обучающихся»	2-й год стажировки «Самостоятельный творческий поиск»	3-й год стажировки «Выбор индивидуальной педагогической линии»
август	Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника.	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами
сентябрь	Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования;. Посещение уроков молодых специалистов	Час общения с молодыми специалистами "Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году" Посещение уроков наставника. Подготовка учителя к уроку. Посещение уроков молодых специалистов	Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Организация методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих

	наставниками. (консалтинговая деятельность). Знакомство с локальными актами школы. регламентирующими УВП.	наставниками с последующим анализом.	коллег.
октябрь	Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов.	Современный учитель в условиях внедрения ФГОС. Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам
ноябрь	Изучение теории вопроса «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода». Посещение уроков коллег в МО.	Изучение теории вопроса «Требования ФГОС к конструированию современного урока».	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение молодыми специалистами внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.
январь	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.	Основы профессиональной компетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика. Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения.
февраль	Современные	Формирование	Потребность в успехе.

	образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Мотив и цель достижения. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
март	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. 2. Самообразование - необходимое условие профессионального развития педагога. 3. Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практику своей работы.
апрель	«Круглый стол». Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий отчет молодых учителей.