

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ № 12»



17 июня 2024 года

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**на 2024- 2028 год**

Составитель Губкина С.А.,  
заместитель директора по УВР

Срок реализации: 5 лет

2024 г.

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1. Цель и задачи программы наставничества.....	4
2. Срок реализации программы.....	4
3. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
4. Основные виды деятельности .....	4
5. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
6. Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества</b> .....	5
<b>III. Содержание программы</b> .....	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год</b> .....	7-8

### 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.

Одно из значимых направлений наставничества в МБОУ «СОШ № 12» - направление «учитель наставник и учитель наставляемый». В настоящее время в Байкальске существует такая проблема, как нехватка квалифицированных педагогических кадров. Опытные педагоги уходят из школы в связи с достижением пенсионного возраста. Приток молодых специалистов в сегодняшних условиях в Байкальске минимален. В данной ситуации выходом является приём на работу педагогов, получивших педагогическое образование в результате переподготовки и проживающих в нашем городе. Как правило, это педагоги, нуждающиеся в поддержке и в методическом сопровождении. 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 педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 общеобразовательной организации, так как пополнение кадрового состава осуществляется за счёт приёма на работу специалистов, имеющих небольшой опыт работы в школе.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 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» 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».

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

Программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» направлена на достижение следующей **цели**: успешная адаптация молодых специалистов и начинающих педагогов к педагогической деятельности, создание условий, необходимых для их успешной личной и профессиональной самореализации при работе в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 12», и для повышения качества образования в школе.

### **Задачи:**

Ознакомить 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 школьников.

## **1.3 Срок реализации программы**

Данная программа наставничества Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12»(далее Школы) рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы школы составляется на год, в данный период назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав, 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. Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

## 1.4 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 первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022– 2023 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 в соответствии с планом работы по ситуации, , 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 социально-психологическая служба.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

**Модель «Учитель – учитель»**

**Наставляемые:**

1) Начинаящие педагоги, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) Специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы (работа в классе коррекционно-развивающего обучения), где необходимо получить представление об особенностях работы с детьми с ОВЗ.

**Наставники для начинающих педагогов: педагоги-стажисты, имеющие стаж работы более 20 лет, или педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию**

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.

Модель «Учитель – ученик»

## **Наставляемые**

**Одарённые учащиеся, желающие принять участие в региональных и всероссийских конкурсах**

## **Наставники – педагоги данных учащихся**

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации одарённых детей, помогает при подготовке к выбранному конкурсному мероприятию, контролирует самостоятельную работу наставляемого.

## **2.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – начинающий педагог»**, 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.

**Основное взаимодействие между участниками: «учитель – учащийся»** направлено на социализацию одарённого учащегося, создания условий для его успешности, помощь при подготовке к конкурсным мероприятиям.

**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 заместителю директора по УВР Губкиной С.А., курирующей методическую работу в Школе, о процессе адаптации начинающего педагога, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

**Требования к начинающему педагогу:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- посещать уроки опытных педагогов (не менее 4 в месяц);
- 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 заместителем директора по УВР, Губкиной С.А.

**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 заместитель директора по УВР Губкина С.А., курирующая методическую работу в Школе.

**Формы и методы работы по модели «учитель – учащийся»:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

Куратором программы наставничества заместитель директора по УВР Мухомадеева Т.Н., курирующая воспитательную работу в Школе.

### 3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

#### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу по модели «учитель – учитель» наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР Губкина С.А., курирующая методическую работу в Школе.

Контролировать и оценивать работу по модели «учитель – учащийся» наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора по УВР Мухомадеева Т.Н., курирующая воспитательную работу в Школе.

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.

**Итоговый контроль** будет происходить на совещании, специально посвящённом теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

#### 3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого		
Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество наставников из числа педагогов		
2.2 Количество наставников из числа выпускников		
<b>Результативность взаимодействия наставнических пар</b>		
по модели «учитель-учитель»:		
3.2 Количество педагогов, подготовленных в результате осуществления наставничества к		

руководству проектными работами учащихся.		
3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства		
3.4 Количество наставляемых педагогов, запланировавших пройти аттестацию на 1 КК.		
по модели «учитель – ученик»		
4.1 Количество учащихся, ставших участниками /призёрами региональных и всероссийских конкурсов		
<b>Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</b>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях		
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества		

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников по модели «учитель-учитель» будет высокий уровень включенности начинающих педагогов 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.

Результатом правильной организации работы наставников по модели «учитель-учитель» будет высокий уровень социализации одарённых учащихся и успешность их участия в региональных и всероссийских конкурсах.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

По модели «учитель –учитель»

- 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.

По модели «учитель –учащийся»

- повышение уровня социализации одарённых учащихся, улучшение их психоэмоционального состояния; увеличение количества их успешных участия в региональных и всероссийских конкурсов.

**3.3.Список наставников и наставляемых корректируется ежегодно с учетом вновь прибывших педагогов и молодых специалистов и утверждается в сентябре каждого года приказом директора школы.**

**3.4 План реализации мероприятий программы наставничества на 2024-2025 учебный год**

№п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
	<p>-Представление молодых педагогов, 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 школы.</p> <p>-Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>-Определение темы по самообразованию.</p> <p>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение</p>	август-сентябрь	<p>Директор школы, зам. директора по УВР</p> <p>наставники</p>

	единых требований к ведению дневников и тетрадей.		
	<p>-Организация работы наставников.</p> <p>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</p>	сентябрь - октябрь	Зам. директора по УВР
	<p>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</p> <p>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>-Занятие: Современный урок и его организация.</p> <p>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p>	ноябрь	<p>Наставники</p> <p>Наставники</p> <p>Наставники</p> <p>наставники</p>
	<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	<p>Наставники</p> <p>Наставники, психологическая служба</p> <p>Зам директора по УВР, наставники, наставляемые</p>







<p>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	январь	<p>Зам. директора по УВР,</p> <p>Наставники</p> <p>Педагог-психолог</p>	
<p>-Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p>	февраль	<p>Зам. директора по УВР,</p> <p>Наставники</p> <p>Наставники</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>		<p>Наставники</p> <p>Зам директора по УВР, наставники, наставляемые</p>
<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы начинающих педагогов.</p>	<p>март</p>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель МО,</p> <p>наставники</p> <p>наставники</p> <p>Зам. директора по УВР</p>
<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании кафедры (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	<p>апрель</p>	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>наставники</p>
<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p>	<p>В течение года</p>	<p>Зам. директора по УВР, наставники</p>

	<p>-Посещение и взаимопосещение уроков</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>		<p>Наставники</p> <p>Наставники</p>
	<p>-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам</p>	<p>В течение года</p>	<p>Социально-психологическая служба</p>
	<p>-Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>Зав. Библиотекой</p> <p>руководитель МО,</p> <p>наставники</p>
	<p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	<p>май</p>	<p>Зам. директора по УВР</p> <p>Наставники</p> <p>Зам директора по УВР</p>