

ПРИНЯТО

Педагогическим советом:  
Протокол от 28.09.2020 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МКОУ «Дзержинская СОШ»  
от 01.09.2020 № 75

Директор школы:



/Лаптева Ю.Л./

Программа наставничества МКОУ «Дзержинская СОШ»  
«учитель-учитель» на 2020-2021 учебный год

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 работают два молодых педагога, из них вновь прибывший учитель.

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

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дзержинской СОШ» Каширского муниципального района Воронежской области и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)». При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования, как Открытый педагогический клуб «Образование без границ» <http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits>, Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru>, Областной форум молодых педагогов <http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-vforume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagogpedagog-budushchego>

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МКОУ «Дзержинская СОШ»: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом методической работы учителей начальных классов и планом социально-психологической службы.

### **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.

#### **Задачи:**

- 1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт Дневника. ру.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план школы составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, 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 01.09.2020 г., срок окончания 01.09 2021 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 2020 –2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуации 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 очно, но могут проходить и 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) Иванова Оксана Вячеславовна, молодой специалист, имеющие малый опыт работы –от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставники для молодого специалиста:

- заместителя директора по УВР, учителя первой квалификационной категории **Дудареву Т.Н.**
- заместителя директора по ВР, учителя первой квалификационной категории **Левченко С.В.**
- руководителя школьного методического объединения учителей начальных классов, учителя высшей квалификационной категории **Дудареву Е.Н.**

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 педагогического коллектива. 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.

## 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, склонности, 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 и вновь прибывшему 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;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является руководитель школы.

### 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 школы. 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 директоре, как один из рассматриваемых вопросов. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

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 педагогов, прошедших обучение по наставничеству  |                                   |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов   |                                   |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников   |                                   |  |
| 2.4 Количество наставников -сотрудников региональных предприятий  |                                   |  |
| 2.5 Количество наставников -успешных предпринимателей/ общественных деятелей                                  |                                   |  |
| 2.6 Количество наставников -сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов                      |                                   |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар  |                                   |  |
| по модели «учитель-учитель»:  |                                   |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества |                                   |  |
| 3.2 Количество педагогов,   |                                   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами               |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства  |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника  |  |  |
| <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 представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества |  |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества  |  |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном региональном, Всероссийском уровне.                    |  |  |

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 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.

**План реализации мероприятий программы наставничества  
на 2020/2021 учебный год**

| № | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации   | Сроки проведения | Ответственные  |
|---|--|------------------|--|
| 1 | Представление вновь прибывших педагогов, заполнение информационной карты   | август-сентябрь  | Директор школы,<br>зам. директора,<br>руководитель МО,<br><br>наставники |
| 2 | Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.   |                  |  |
| 3 | Инструктаж: Нормативно –правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы   |                  |  |
| 4 | Требования к оформлению школьной документации  |                  |  |
| 5 | Закрепление за молодым/ вновь прибывшим специалистом наставников   |                  |  |
| 6 | Определение темы по самообразованию  |                  |  |
| 7 | 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 единых требований к ведению дневников и тетрадей |                  |  |
| 8 | Организация работы наставников   |                  |  |
| 9 | Торжественное представление вновь назначенного специалиста на торжественной линейке,   |                  |  |



|    |   |         |   |
|----|---|---------|---|
|    | посвященной Дню знаний  |         |   |
| 10 | Составление плана работы молодого специалиста   |         |   |
| 11 | Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года  |         |   |
| 12 | Семинар классных руководителей  | Ноябрь  | Зам. директора, руководитель МО, наставники |
| 13 | Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов   |         |   |
| 14 | Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока  |         |   |
| 15 | Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся       |         |   |
| 16 | Занятие: Современный урок и его организация   |         |   |
| 17 | Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету   |         |   |
| 18 | Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности  |         |   |
| 19 | Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника |         |   |
| 20 | Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»   |         |   |
| 21 | Индивидуальная беседа: Психолого –педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся  | Январь  | Зам. директора, руководитель МО             |
| 22 | Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда  |         | Наставники                                  |
| 23 | Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»   |         | Педагог-психолог                            |
| 24 | Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов   |         |   |
| 25 | Занятие: Формы контроля знаний,   | Февраль | Зам. директора,                             |

|    |  |                |                                 |
|----|--|----------------|---------------------------------|
|    | как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам   |                | руководитель МО                 |
| 26 | Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы   |                |                                 |
| 27 | Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи  |                |                                 |
| 28 | Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока   |                |                                 |
| 29 | Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"   |                |                                 |
| 30 | Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё  | март           | Зам. директора, руководитель МО |
| 31 | Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее) |                | наставники                      |
| 32 | Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала   |                |                                 |
| 33 | Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.   |                |                                 |
| 34 | Неделя молодого педагога   |                |                                 |
| 35 | Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры)   | Апрель         | Наставники                      |
| 36 | Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями   |                | Наставники                      |
| 37 | Подготовка методических  | В течение года | Зам. директора,                 |

|    |  |                |   |
|----|--|----------------|---|
|    | рекомендаций в помощь молодому специалисту   |                | руководитель МО,<br>наставники                    |
| 38 | Посещение и взаимопосещение уроков   | В течение года |   |
| 39 | Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами   | В течение года |   |
| 40 | Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам  | В течение года | Социально-психологическая служба                  |
| 41 | Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР   | Ежемесячно     | руководитель МО                                   |
| 42 | Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя                    | май            | Зам. директора,<br>руководитель МО,<br>наставники |
| 43 | Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе            |                |   |
| 44 | Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником |                |   |
| 45 | Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.                     |                |   |

ПРИНЯТО

Педагогическим советом:  
Протокол от 26.12.2021 № 3

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МКОУ «Дзержинская СОШ»  
от 11.01.2021 № 3/1



Директор школы:

 /Лаптева Ю.Л./

**Программа наставничества МКОУ «Дзержинская СОШ»  
«учитель-учитель» на 2020-2021 учебный год**

**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 работают два молодых педагога, из них вновь прибывший учитель.

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

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Дзержинской СОШ» Каширского муниципального района Воронежской области и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)». При составлении программы наставничества мы опирались на такие региональные практики наставничества в системе образования, как Открытый педагогический клуб «Образование без границ» <http://akadem.irooo.ru/obrazovanie-bez-granits>, Международный методический центр «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века» <http://akadem.irooo.ru/>, Областной форум молодых педагогов <http://laboratoriya.irooo.ru/869-podgotovka-k-uchastiyu-vforume-molodykh-pedagogov-omskoj-oblasti-molodoj-pedagogpedagog-budushchego>

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МКОУ «Дзержинская СОШ»: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом методической работы учителей начальных классов и планом социально-психологической службы.

### **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.

#### **Задачи:**

- 1) Адаптировать молодого и вновь прибывшего специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт Дневника. ру.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план школы составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, 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 01.09.2021 г., срок окончания 01.09 2022 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 2020 –2021 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

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 очно, но могут проходить и 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) Адинев Николай Анатольевич

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

Наставники для молодого специалиста:

1) Куратор программы: Лаптева Ю.Л.

2) Наставники: Левченко С.В., Дударева Т.Н.

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 педагогического коллектива. 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.

## 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, склонности, 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 и вновь прибывшему 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;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является руководитель школы.

### **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 школы. 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 директоре, как один из рассматриваемых вопросов. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

### 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 педагогов, прошедших обучение по наставничеству  |                                   |  |
| 2.2 Количество наставников из числа педагогов   |                                   |  |
| 2.3 Количество наставников из числа выпускников   |                                   |  |
| 2.4 Количество наставников -сотрудников региональных предприятий  |                                   |  |
| 2.5 Количество наставников -успешных предпринимателей/ общественных деятелей                                  |                                   |  |
| 2.6 Количество наставников -сотрудников НКО/ участников региональных социальных проектов                      |                                   |  |
| Результативность взаимодействия наставнических пар  |                                   |  |
| по модели «учитель-учитель»:  |                                   |  |
| 3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества |                                   |  |
| 3.2 Количество педагогов, подготовленные в  |                                   |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами                                |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства  |  |  |
| 3.4 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника  |  |  |
| Вклад организации в развитие региональной практики наставничества   |  |  |
| 4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях   |  |  |
| 4.2 Количество представителей предприятий, предпринимателей, НКО как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества |  |  |
| 4.3 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества  |  |  |
| 4.4 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном региональном, Всероссийском уровне.                    |  |  |

#### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 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 наставляемых 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  
на 2020/2021 учебный год**

| № | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации   | Сроки проведения   | Ответственные  |
|---|--|--------------------|--|
| 1 | Представление вновь прибывших педагогов, заполнение информационной карты   | август-сентябрь    | Директор школы,<br>зам. директора,<br>руководитель МО,<br><br>наставники |
| 2 | Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.   |                    |  |
| 3 | Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы  |                    |  |
| 4 | Требования к оформлению школьной документации  |                    |  |
| 5 | Закрепление за молодым/ вновь прибывшим специалистом наставников   |                    |  |
| 6 | Определение темы по самообразованию  |                    |  |
| 7 | 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 единых требований к ведению дневников и тетрадей | сентябрь – октябрь | Зам. директора,<br>руководитель МО,<br>наставники                        |
| 8 | Организация работы наставников   |                    |  |
| 9 | Торжественное представление вновь назначенного специалиста на торжественной линейке, посвященной Дню знаний  |                    |  |

|    |   |         |   |
|----|---|---------|---|
| 10 | Составление плана работы молодого специалиста   |         |   |
| 11 | Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года  |         |   |
| 12 | Семинар классных руководителей  | Ноябрь  | Зам. директора, руководитель МО, наставники |
| 13 | Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов   |         |   |
| 14 | Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока  |         |   |
| 15 | Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся       |         |   |
| 16 | Занятие: Современный урок и его организация   |         |   |
| 17 | Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету   |         |   |
| 18 | Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности  | Декабрь | Зам. директора, руководитель МО, наставники |
| 19 | Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника |         |   |
| 20 | Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»   |         |   |
| 21 | Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся   | Январь  | Зам. директора, руководитель МО             |
| 22 | Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда  |         | Наставники                                  |
| 23 | Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»   |         | Педагог-психолог                            |
| 24 | Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов   |         |   |
| 25 | Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся  | Февраль | Зам. директора, руководитель МО             |

|    |  |                |  |
|----|--|----------------|--|
|    | подготовиться к ВПР и комплексным работам  |                |  |
| 26 | Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы   |                |  |
| 27 | Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи  |                |  |
| 28 | Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока   |                |  |
| 29 | Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"   |                |  |
| 30 | Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё  | март           | Зам. директора, руководитель МО наставники |
| 31 | Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее) |                |  |
| 32 | Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала   |                |  |
| 33 | Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.   |                |  |
| 34 | Неделя молодого педагога   |                |  |
| 35 | Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры)   | Апрель         | Наставники                                 |
| 36 | Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями   |                |  |
| 37 | Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому   | В течение года | Зам. директора, руководитель МО,           |

|    |  |                |   |
|----|--|----------------|---|
|    | специалисту  |                | наставники                                  |
| 38 | Посещение и взаимопосещение уроков   | В течение года |   |
| 39 | Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами   | В течение года |   |
| 40 | Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам  | В течение года | Социально-психологическая служба            |
| 41 | Знакомство с новинками методической литературы и ЭОР   | Ежемесячно     | руководитель МО                             |
| 42 | Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя                    | май            | Зам. директора, руководитель МО, наставники |
| 43 | Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе            |                |   |
| 44 | Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником |                |   |
| 45 | Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.                     |                |   |