


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Граховская средняя общеобразовательная школа им. А.В. Марченко»

«Согласовано»

Заместитель директора по УР

 О. Б. Урмаев
«15» февраля 2024 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Граховская СОШ

им. А.В. Марченко»

Л. Петрова

«15» февраля 2024 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

на 2024 год

С. Грахово, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Пояснительная записка

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества.
- 1.2. Основание разработки Программы наставничества.
- 1.3. Цель и задачи программы наставничества.
- 1.4. Принципы реализации программы наставничества.
- 1.5. Срок реализации и этапы программы.

II. Содержание программы.

- 2.1. Участники программы и их основные функции.
- 2.2. Возможные варианты моделей наставничества.
- 2.3. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.
- 2.4. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.

III. Оценка результатов программы и ее эффективности.

- 3.1. Организация контроля и оценки.
- 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

IV. Планируемые мероприятия по реализации программы.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.

1.1. Актуальность программы наставничества.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу слабо представляют себе повседневную педагогическую практику, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, со знакомством с коллективом, с классом, со вступлением в новую должность. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС в связи с тем, что возрастают требования к повышению профессиональной компетентности специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Профессиональная помощь необходима не только молодым начинающим педагогам, но и учителям, меняющим специальность и условия работы, педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач школы.

Одним из инструментов выстраивания профессиональных, субъектных, межличностных отношений в образовательной организации является наставничество. Благодаря наставничеству возможно обеспечить профессиональный рост педагогов. Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Им нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем. Представлено это может быть в виде программы наставничества, которая создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации.

1.2. Основание разработки программы наставничества.

Программа наставничества разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказ МО и Н УР от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в УР»;
- Приказ МО и Н УР № 255 от 16.02.2022 г. «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР»;
- Приказ школы от 27 февраля 2024 года № 26 «Об утверждении Положения и «Дорожной карты» по реализации Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся на 2024 год».

1.3. Цель и задачи программы наставничества.

Цель и задачи программы взаимосвязаны с результатами реализации программы для успешной и личной самореализации наставляемого.

Цель - создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагога, помощь педагогу в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Основные задачи:

- Обеспечить адаптацию молодых и вновь прибывших специалистов в коллективе, легкое вхождение в полноценный рабочий режим школы.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий, направленных на передачу навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставника.
- Оказать методическую помощь во внедрении современных идей в образовательный процесс.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.
- Восполнить профессиональные и компетентностные дефициты внутри педагогической среды школы.

1.4. Принципы реализации программы наставничества.

Реализация Программы наставничества строится на следующих принципах:

- принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность меняться как лично, так и профессионально.
- принцип гуманности – ориентация наставничества на развитие и самоутверждение личности;
- принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия;
- принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;
- принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;
- принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);
- принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

1.5. Срок реализации и этапы программы.

Срок реализации программы - 1 год. В связи с изменениями кадрового состава школы в течение года, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы, будет удобнее сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми.

Начало реализации программы наставничества с 1 марта 2024 г., срок окончания 30 декабря 2024 года.

Реализация программы по наставничеству позволит решить дефицит педагогических кадров, низкую вовлеченность педагогов во взаимодействие с коллективом, нежелание отдельных педагогов переходить на новые ФГОС, недостаточную мотивацию к профессиональному росту в следствии сильной загруженности педагогов.

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу. Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется куратором во взаимодействии педагогами и иными педагогическими

работниками, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

Этапы реализации Программы:

I. Подготовительный этап (март)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - администрацией школы проводится предварительный анализ проблем; - отбор наставников и наставляемых; - подбор и закрепление наставников за наставляемыми; - обучение наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка); - выявление наставником индивидуальных потребностей, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования. 	<ul style="list-style-type: none"> - составлена база наставляемых, запросы наставляемых; - составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

II. Проектировочный этап (апрель - май)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - работа наставника и наставляемого; - определение ресурсов наставляемого; - самоанализ наставляемого; - конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества. 	<ul style="list-style-type: none"> - определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых; - проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований; - составлены персонализированные программы наставничества.

III. Реализационный этап (в течение года)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - организация и осуществление куратором наставничества посредством реализации дорожной карты; - сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого. 	<ul style="list-style-type: none"> - проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого

IV. Рефлексивно-аналитический этап (ноябрь - декабрь)

Проводимые мероприятия	Результат деятельности
<ul style="list-style-type: none"> - оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта) - подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ. 	<ul style="list-style-type: none"> - проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям. - составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

V. Результативный этап (декабрь)

- Оповещение участников наставнических пар об окончании наставничества;
- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне школы.

II. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА.

2.1. Участники программы и их основные функции.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Для реализации поставленных в программе задач участники программы выполняют следующие функции:

- Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

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 работу, оказывать необходимую помощь;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

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

Требования к наставляемому:

- 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 передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с наставляемым;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

2.2. Возможные варианты моделей наставничества.

В числе самых распространенных форм наставничества могут быть выделены пять:

- «ученик — ученик»;
- «учитель — учитель»;
- «студент — ученик»;
- «работодатель — ученик»;
- «работодатель — студент».

Исходя из образовательных потребностей целевой моделью наставничества в школе рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "*опытный педагог - молодой специалист*", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие "*лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы*", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие "*педагог-новатор - консервативный педагог*", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие "*опытный предметник - неопытный предметник*", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.3. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.

Формы и методы работы педагога - наставника с молодыми специалистами, которые могут быть использованы в программе:

- беседы, собеседования, индивидуальное консультирование, методические консультации
- тренинговые занятия, практические занятия
- встречи с опытными учителями
- открытые уроки, творческие мастерские, посещение и взаимопосещение уроков
- внеклассные мероприятия
- тематические педсоветы, семинары
- анкетирование, тестирование
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях
- прохождение курсов.

2.4. Ожидаемые результаты работы программы наставничества.

Программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми на уровне образовательной организации. Результатом правильной организации работы будет:

для наставляемого:

- социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «Граховская СОШ им. А.В. Марченко»;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- самостоятельное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей.
- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.
- появление собственных публикаций, методических разработок, дидактических материалов.
- участие педагогов в конкурсах и фестивалях профессионального мастерства.
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- повышение квалификации.
- стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.
- эффективный способ профессиональной самореализации.
- достижение высокого уровня профессиональных компетенций.

для образовательной организации:

- улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

3.1. Организация контроля и оценки.

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместители директора по ВР и 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:

- Мониторинг предметных результатов по итогам четверти.
- Общие сведения по итогам 1 четверти и за год.
- Информация о неуспевающих обучающихся. Пропуски уроков.
- Взаимопосещение уроков, индивидуальная работа с обучающимися.
- Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- Методические разработки, печатные работы и прочее.
- Участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях.

3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.

Для оценки эффективности наставнической деятельности можно использовать следующие критерии и показатели процесса реализации персонализированной программы наставничества.

Критерии	Показатели	Баллы
Урочная деятельность		
Общая успеваемость за четверть, за год	100 %	2
	Менее 100 %	0
	Имеется положительная динамика	1
Качество успеваемости за четверть, за год	Менее 50 %	0
	Имеется положительная динамика	1
	50-70 %	2
	70-100%	3
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах, проектах		Уровень: школьный – 1 Районный – 2 Республиканский – 3 Международный - 4
Кол-во участников	5 и более	
	До 5 человек	
	1 человек	
Наличие победителей и призеров	5 и более	
	До 5 человек	
	1 человек	
Внеурочная деятельность		
Участие в олимпиадах, интеллектуальных и творческих конкурсах, проектах		Уровень: школьный – 1 Районный – 2 Республиканский – 3 Международный - 4
Кол-во участников	5 и более	
	До 5 человек	
	1 человек	
Наличие победителей и призеров	5 и более	
	До 5 человек	
	1 человек	
Инновационная, научно-методическая деятельность		
Участие в семинарах, РМО, конференциях		1 балл за каждое участие
Участие в профессиональных конкурсах		3 балла за участие 10 баллов за победу
Участие в творческих		2 балла за участие

конкурсах		6 баллов за победу
Наличие публикаций за год	1-2	2
	3-5	4
	Более 6	6
ИТОГО:		

Высокий уровень – 60 баллов и выше
Средний уровень – 30-60 баллов

Низкий уровень – 15-30 баллов
Недопустимый уровень – 0 -15 баллов

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Модель: «опытный учитель - молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника

Ф.И.О. и должность наставника

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Март		
1	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
2	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УВР
3	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	Зам по УВР
4	Час общения с наставляемым «Основные проблемы молодого учителя. Дефициты»	Учитель -наставник
5	Составление и утверждение индивидуального плана с наставляемым.	Зам. По УВР Учитель-наставник
6	Беседа с наставляемым: «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания (предмет) в соответствии с ФГОС»	Учитель -наставник
7	Практическая помощь в ведении электронного журнала	Учитель-наставник
8	Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
9	Участие наставляемого в заседаниях РМО	По плану работы МО
Апрель		
1	Беседа «Индивидуальный подход к обучающимся при организации учебно-воспитательной деятельности»	Учитель-наставник
2	Анализ процесса адаптации наставляемого через индивидуальное собеседование	Зам. по УВР Учитель наставник
3	Работа наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
4	Консультация: Организация индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник

5	Посещение наставляемым открытых занятий наставников и коллег.	Наставляемый
6	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
7	Посещение уроков наставляемого специалиста с целью оказания методической помощи	Зам. по УВР, учитель -наставник
Май		
1	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель -наставник
2	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
3	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
4	Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися	Учитель-наставник
5	Посещение уроков наставляемого с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
6	Участие наставляемого в заседаниях РМО	По плану работы МО
Сентябрь		
1	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
2	Консультация: Олимпиадное движение школьников.	Учитель -наставник
3	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
4	Посещение уроков наставляемого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
5	Работа с личными делами обучающихся	Зам. по УВР Учитель -наставник
Октябрь		
1	Посещение наставляемым открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
2	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
3	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
4	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
5	Посещение уроков наставляемого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель-наставник
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемый
Ноябрь		
1	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
2	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
3	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый
4	Практикум - выступление на ШМО учителей - предметников по теме самообразования	Наставляемый
Декабрь		
1	Посещение наставляемым открытых занятий наставников и коллег.	Наставляемый
2	Отчет о деятельности наставника и наставляемого по итогам года	Учитель –наставник Наставляемый
3	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого.	Учитель –наставник

