

ПРИНЯТО  
решением педагогического совета  
МАОУ Школа № 156  
Протокол от 29.08.2023г. №1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом по МАОУ Школа № 156  
от 29.08.2023г №  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Тойкеева

**Программа наставничества  
«Учитель- учителю»  
на 2023-2024 учебный год**

**г. Уфа, 2023**

## **Пояснительная записка**

Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

### **1.2. Нормативные основы реализации программы**

Нормативные правовые акты Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р) .
- Гражданский кодекс Российской Федерации.
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25 декабря 2019 г. «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».

Нормативные правовые акты МАОУ Школа № 156

1. Устав МАОУ Школа № 156;
2. Программа развития МАОУ Школа № 156;
3. Программа целевой модели наставничества в МАОУ Школа № 156.

### **1.3. Цель и задачи программы наставничества**

**Цель** - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

### **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МАОУ Школа №156 рассчитана на 1 год.

### **1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

## Содержание программы

### 2.1 Основные участники программы и их функции

<b>Наставник</b>		<b>Наставляемый</b>	
<b>Кто может быть.</b>		<b>Молодой специалист</b>	<b>Педагог</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).</li> <li>• Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.</li> <li>• Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</li> </ul>		<p>Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.</p>
<b>Типы наставников</b>			
<b>Наставник - консультант</b>	<b>Наставник - предметник</b>		
Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

самостоятельную работу молодого специалиста или педагога.			
---	--	--	--

### **Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.

## **2.2. Механизм управления программой**

### **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 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 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:** 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.

## **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;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу современные формы и методы воспитания подрастающего поколения.

# План работы на 2023-2024 учебный год

Форма наставничества: «Учитель - учитель»

Ролевая модель: «опытный учитель-молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

№	Проект, задание	Планируемый результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
<b>2. Вхождение в должность</b>		
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая.	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, инструктажи по ОТ и ТБ
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.	Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте..» , изучены правила размещения информации в Интернете
2.5	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения
2.6	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей
2.7	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»
2.8	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.



<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>		
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся	Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий
3.4	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)	Совместно с наставником подготовлены род. собрания, мероприятия с родителями
3.5	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога ( Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Изучено содержание Положения по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция педагога
3.6	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций )	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Русский язык », «Математика», «Окружающий мир», «Литературное чтение»
3.7	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
3.8	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога	Изучены образцы оформления документов
3.9	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Выбраны формы собственного профразвития на следующий год
3.10	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций

## Форма наставничества: «Учитель - учитель»

**Ролевая модель:** «опытный классный руководитель-неопытный классный руководитель»

№	Проект, задание	Планируемый результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
<b>2. Вхождение в должность</b>		
2.1	Изучение Нормативных документов по организации воспитательного процесса.	Изучено содержание Положения по оплате труда, должностная инструкция классного руководителя
2.2	Изучение структуры и содержания рабочей программы воспитания МБОУ СОШ №39	Изучена структура и содержание рабочей программы воспитания
2.3	Практикум по разработке плана воспитательной работы	Разработан план воспитательной работы
2.4	Практикум по разработке плана работы с родителями обучающихся.	Совместно с наставником подготовлены род. собрания, мероприятия с родителями
2.5	Оказание методической помощи в проведении диагностики по изучению классного коллектива.	
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>		
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога
3.3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога	Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Русский язык», «Математика», «Окружающий мир», «Литературное чтение»
3.4	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО	Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога
3.5	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность	Изучены образцы оформления документов Оформление папки классного руководителя.

	педагога	
3.6	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)	Выбраны формы собственного профразвития на следующий год
3.7	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций

### Форма наставничества: «Учитель - учитель»

#### Ролевая модель: «педагог новатор – консервативный педагог»

№	Проект, задание	Планируемый результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>		
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятия	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей
<b>2. Направления профессионального развития педагогического работника</b>		
2.1	Изучить правовые и этические вопросы использования электронных ресурсов	Изучены правовые и этические вопросы использования электронных ресурсов
2.2	Изучить и освоить информационные образовательные ресурсы и сервисы Интернета	Совместно с наставником изучены ресурсы, выбраны наиболее оптимальные для дальнейшего использования
2.3	Освоить веб-технологии для педагога (облачные технологии, онлайн сервисы)	Создан Яндекс-диск
2.4	Изучить методику использования ЭОР как средство формирования УУД	Подготовить выступление на педагогическом совете
2.5	Создание мультимедийной презентации занятия для самостоятельной подготовки воспитанников	Создано три презентации занятий
2.6	Знакомство с программой Movie Maker. Основные элементы окна и настройки	Установлена программа. Изучены основные элементы

2.7	Создание видеофайла. Импорт и редактирование видеофрагментов. Добавление фонового звука. Запись звука.	Создан видеофайл
2.8	Сборка и запись видеоролика	Создан видеоролик занятия
2.9	Создание цикла видеороликов занятий для самостоятельной подготовки воспитанников	Освоен подход и разработан цикл видеороликов для самостоятельной подготовки воспитанников
<b>3. Методическая помощь педагогическому работнику</b>		
3.1	Анализ и выбор положительного из опыта коллег	Умение видеть наиболее успешные формы работы с ЭОР
3.2	Совместное разработка сценария презентации	Составление структуры презентации
3.3	Создание и разбор собственного видеоролика занятия по наиболее трудным проблемам	Совместное обсуждение и составление плана выхода из затруднительных ситуаций

## Мониторинг программы

Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.