

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Троицкая средняя общеобразовательная школа № 5»  
(МКОУ «Троицкая СОШ № 5»)

**СОГЛАСОВАНО**

Педагогическим советом  
МКОУ «Троицкая СОШ № 5»  
(протокол от 31.08.2023 № 1)



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МКОУ «Троицкая СОШ № 5»

*С.Ю. Чернова* С.Ю. Чернова  
Приказ от 01.09.2023 № 211-од

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

***МКОУ «Троицкая СОШ № 5»***

***2023/2024 учебный год***

***Срок реализации: 1 год***

**2023 год**

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3
<b>II. Содержание программы</b> .....	3
2.1. Основные участники программы и их функции .....	3
2.2. Механизм управления программой наставничества .....	4
<b>III. Оценка результатов программы и ее эффективности</b> .....	5
3.1. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества .....	5
3.2. Ожидаемые результаты .....	6
<b>IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год</b> ....	6

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

**Цель:** создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

**Задачи:**

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать и реализовать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых.

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

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

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

№	Наставники	Наставляемые
1.	Плеханова О.Д.	Пастухова М.В.
2.	Клепикова Н.Н.	Карпова А.К.
3.	Кашина Н.В.	Корякина Е.В. Пешкова Я.В. Клюкина М.С.
4.	Куликова С.В.	Магда А.Е.
5.	Яковлева Е.С.	Вакилева А.М.
6.	Сафронова Е.А.	Бородин М.О.
7.	Коржавина Л.И.	Лаврентьева В.К. Мальшккина В.В.
8.	Бутакова Л.Н.	Перешеина А.О.
9.	Лоскутова О.П.	Могилевцева Ю.С.



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 специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его педагогическую деятельность, структуру, 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.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР Кашина Н.В.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **3.1 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества**

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы
<i>1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников</i>		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	12	
<i>2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации</i>		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	2	



2.2 Количество наставников из числа педагогов	9	
<i>3. Результативность взаимодействия наставнических пар</i>		
3.1 Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв в результате осуществления наставничества	1	
3.2 Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	2	
3.3 Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника	0	
<i>4. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества</i>		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических, методических мероприятиях по вопросам наставничества	6	
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических, методических мероприятий по вопросам наставничества	1	
4.3 Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне.	0	

### 3.2 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 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.

## IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

План реализации мероприятий программы наставничества на 2023/24 учебный год

№	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке	Сроки проведения	Ответственные
---	--	------------------	---------------

	<b>и организации</b>		
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Представление молодых педагогов учительскому сообществу школы.</li> <li>-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li> <li>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, учебные планы, ФГОС, ФООП), правила внутреннего распорядка школы.</li> <li>-Требования к оформлению школьной документации.</li> <li>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li> <li>-Определение темы по самообразованию.</li> <li>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);</li> </ul>	сентябрь	Куратор программы наставничества, заместители директора по УВР, ВР, наставники, руководители ШМО
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Организация совместной работы наставников и наставляемых.</li> <li>-Составление плана работы наставнических пар.</li> <li>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> </ul>	сентябрь-октябрь	Зам. директора по УВР, руководители ШМО, куратор, наставники
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методические консультации: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке, типы, виды, формы урока;</li> <li>- работа со школьной документацией;</li> <li>- обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</li> <li>- изучение локальных актов школы;</li> <li>- знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul>	октябрь-ноябрь	Зам. директора по УВР, руководители ШМО, куратор наставники
4.	Взаимопосещение уроков с их последующим анализом	в течение года	Наставники, наставляемые, куратор
5.	Участие в региональном фестивале педагогических практик «Урок для учителя», ФГБОУ ВО «УрГПУ»	ноябрь-февраль	Наставники, наставляемые, куратор
6.	Участие в конкурсах разного уровня для наставников и наставляемых	в течение года	Наставники, наставляемые, куратор
7.	Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям	по необходимости	Наставники, куратор, педагог-психолог

8.	Выступление молодых педагогов на ШМО по результатам работы над темой самообразования	март	Руководители ШМО, куратор, наставники, наставляемые
9.	Участие в школьных и муниципальных Педагогических чтениях	апрель	Наставники, наставляемые, куратор
10.	Совместная разработка конспектов, технологических карт уроков и внеклассных мероприятий	в течение года	Наставники, наставляемые
11.	Оказание психологической помощи молодым педагогам	в течение года	Педагог-психолог
12.	Собеседование по итогам года, анализ работы наставнических пар	май	Куратор, руководители ШМО, наставники, наставляемые