

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОЖГИНСКОГО РАЙОНА

«КОМЯКСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
427777, Удмуртская Республика, Можгинский район, д. Комяк, Школьная, 7  
ИНН 1817005015, КПП 183901001, ОКПО 54454364  
Тел.: 8(34139) 97-2-37 e-mail: [kcm.-school@mail.ru](mailto:kcm.-school@mail.ru)



Приказ № 146 от 29 августа 2024 г

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Д.Комяк 2024

---

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

### 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 ребёнка», «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, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы является следующий федеральный документ: Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Программа наставничества муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Комьякская ООШ»
Решение об утверждении Программы наставничества	Приказ «Об утверждении Программы наставничества МБОУ «МБОУ Комьякская ООШ № от
Нормативно- правовая база	<p>Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. От 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).</p> <p>«Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.</p> <p>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 26.07.2019 № 232-ФЗ.</p> <p>Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа» Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года (протокол № 16).</p> <p>Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (с изм. от 25.12.2014) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550.</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 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».</p>
Цель	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи	<p>Обеспечить успешное закрепление в лицее молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых); Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.</p> <p>Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p>
Основная идея	<p>Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.</p>
Ожидаемые результаты	<p>Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</p> <p>формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</p> <p>формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования; реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности; рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</p>
Основные исполнители	<p>Администрация школы, учителя-наставники, молодые специалисты, руководители методических объединений учителейпредметников и классных руководителей</p>
Теоретическая значимость	<p>Определение основных направлений совершенствования методической деятельности в работе с наставляемыми</p>
Практическая значимость	<p>Позитивные изменения профессионально-значимых качеств личности и индивидуально-психологических особенностей наставляемых педагогов.</p> <p>Помощь в достижении личностно-значимых целей</p>

## **КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОБОСНОВАНИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)**

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами.

Настоящая ПН разработана с учетом федеральных проектов «Молодые профессионалы» и «Учитель будущего» Национального проекта «Образование»

Технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

ПН направлена на становление наставляемого как с профессиональной позиции, так и с позиции развития личности.

Основной подход в оказании помощи участникам программы – амбивалентный, при котором проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Объектом ПН выступает процесс передачи опыта учительской деятельности.

Субъектами ПН являются все участники наставнической деятельности (заместители директора по УВР, ВР, руководители МО учителей-предметников, наставники и наставляемые).

Программа предполагает реализацию в школе в рамках формы наставничества «Учитель-учитель (педагог-педагог)» прежде всего следующих ролевых моделей: - «опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический

- вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» - опытный классный руководитель оказывает методическую поддержку по конкретным вопросам организации классного коллектива, работы с родителями и т.д.

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 подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

### **Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества (ПН)**

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя. Задачи ПН:

1. Обеспечить успешное закрепление в лице молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный витагенный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

#### **Планируемые результаты реализации ПН:**

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

#### **Требования к учителю-наставнику**

**Наставник (коуч)** — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой



или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### **Учитель-наставник обязан:**

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;  способствовать профессиональному становлению наставляемого.

#### **Требования к наставляемым**

- изучать нормативные документы, определяющие их 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, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами школы.



## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

**Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы**

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

**Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

**Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

**Составление планов работы с наставляемыми**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** 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.

### ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПН

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в школе на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена. Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

План реализации этапов ПН включает:

Этап	Сроки реализации	Задачи	Содержание этапа (примерное)
Подготовительный	Август-сентябрь	Создать организационно-содержательные условия для осуществления наставнической деятельности	Проведение методического совета «Организация наставнической деятельности «учитель — учитель»; создание пакета локальных актов по реализации ПН; определение наставнических пар (групп); проведение постоянно действующего семинара для участников ПН «Правовые аспекты наставнической деятельности в системе «учитель — учитель»

Организац ионный	Сентябрь- октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений работы с наставляемыми	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту.
Практичес кий	Октябрь- май	Реализация основных положений ПН	Совместная деятельность субъектов наставнической деятельности в рамках дорожной карты; взаимопосещение уроков, занятий внеурочной деятельности (далее — ВУД) и внеклассных мероприятий в наставнических парах (группах); анализ и самоанализпосещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий,
Обобщающи й	Май-июнь	Подведение итогов работы по реализации ПН и анализ результативности деятельности педагога-наставляемого	изучение и обобщение опыта работы по реализации ПН; демонстрация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов (презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты урокови ВУД);

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### Организация контроля и оценки

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить один раз в полугодие, а также по итогам каждого совместного мероприятия.

Итоговый контроль будет происходить в конце года на основании аналитической справки, составленной наставником, а также анализа деятельности сетевой площадки муниципальной сети по методическому сопровождению молодых педагогов, которая работает на базе школы.

Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества других организациях		
Количество проведенных школой научно—практических мероприятий по вопросам наставничества		
Количество представленных практик наставничества прошедших положительную профессионально-общественную экспертизу на муниципальном, региональном, Всероссийском уровне		

### Мониторинг реализации ПН

Мониторинг в наставнической деятельности – это система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: обратная связь от участников ПН (метод анкетирования); контроль за процессом наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого; определение условий эффективного наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

### ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

<i>Сроки</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Ответственные</i>
В течение года	1. Осуществление ряда мероприятий по переходу на профессиональный стандарт 2. Индивидуальное консультирование педагогов по научно-методическим вопросам и подготовке к конкурсам	Участники проблемной группы, координатор по программе

Август	<p>1. В рамках проекта «Школа начинающего учителя»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами// Что такое коучинг в школе?</li> <li>• Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»</li> </ul>	Зам. директора, орг. группа
Сентябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Консультация «Планирование образовательной деятельности»</li> </ul>	Зам. директора по УВР,
Октябрь	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Анкетирование на выявление Профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций</li> </ul>	Зам. директора по УВР,
Ноябрь	Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.	наставник
Январь	Мастер-класс «Школьные праздники как одно из главных средств воспитания учащихся начальных классов»	Зам. директора по ВР, учителя, ответственные за проведение мероприятия
Март	- Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Зам дир по УВР, ВР, наставники

Май	1. Самоанализ педагогической деятельности:	Зам. директора по УВР, руководители МО
Июнь	1. Планирование работы наставников на 2025 – 2026 учебный год - Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год. - Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год,	Зам дир по УВР наставник
		Октябрь
		Ноябрь
		Январь
		Март

