

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
с. Райманово муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан



Утверждаю

Директор МАОУ СОШ с.Райманово

Газизуллина А.Ф.

Приказ № 165 от 1.09.2022 г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Составитель программы

Казакова А.А

с. Райманово, 2022 г.

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.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- ✓ Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- ✓ Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- ✓ Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги.
- ✓ Проблемы молодого специалиста в новом коллективе.
- ✓ Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества - лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.
2. Методическая грамотность - ведение учебно-методической документации, проектировании урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.
3. Социальная адаптация - психологические особенности обучающихся, психологически!

климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

Компоненты системы наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество - взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полнее раскрывать потенциал каждого человека. Субъекты: - наставники и наставляемые.	Работа - с социумом, наставниками, наставляемыми, родителями, коллективом организации	Технологии: интерактивные технологии, - тренинговые технологии, - проектные технологии, - консультации, беседы, тренинги, семинары-практикумы, - информационные технологии	Мониторинг и оценка параметров программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности), - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами), - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения)

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- ✓ Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 1 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Цель Программы: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель» способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого

специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда задач: 1) Содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;

2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Планируемые результаты программы:

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- ✓ Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-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.

Оцениваемые результаты Программы

- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- ✓ Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- ✓ Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;

- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;

- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;
- Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:
 - Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности; - Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

I этап: Запуск программы, август 2022-август 2023 года.

II этап: Практическая реализация программы - сентябрь 2022 года – июнь 2023 года

Участники Программы

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделить двух типов наставников.

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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. **Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Механизм реализации Программы

Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно, для максимальной эффективности - по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Работа с внешней средой - это деятельность, направленная на обеспечение поддержки программы наставничества:

- Информационное освещение (начальный этап - привлечение участников программы, промежуточные опорные точки - информирование партнеров о ходе программы, финальный этап - отчет о результатах и тиражирование успехов);
- Взаимодействие с потенциальными наставниками и партнерами на профильных мероприятиях (фестивали, конференции, форумы);
- Привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества (например, взаимодействие с представителями методических служб города или региона, образовательных учреждений, имеющих положительный опыт организации наставничества, ресурсно-методические центры города).

Работа с внутренней средой - вся деятельность, направленная на поддержание программы внутри организации:

- Взаимодействие с административной командой, педагогами для выбора куратора программы.
- Формирования команды, ответственной за реализацию программы, пополнения базы наставников.
- Взаимодействие с педагогами для получения согласия на участие в программе, формирования базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе программы.
- Взаимодействие со всеми участниками и организаторами программы для частичной оценки ее результатов и их представления на итоговом мероприятии.

К условиям запуска Программы относятся:

- Обеспечение нормативно-правовое оформление наставнической программы.
- Информирование коллектива о подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов.
- Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающего за реализацию программы.
- Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты.
- Создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы.

Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: Формирование базы наставляемых, осуществляется непосредственно куратором при помощи педагогов и иных лиц образовательной организации, располагающих информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы. Основная задача заключается в

выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества. Работа на данном этапе сфокусирована на внутреннем контуре. Для анализа собранных данных может потребоваться привлечение внешних специалистов (психологов, методистов, представителей компаний, занимающихся тестированием навыков и составлением психологического портрета и т.д.). Формирование базы наставников. Главная задача - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Требования к учителю-наставнику

Наставник (коуч) — участник программы наставничества (далее 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 лице;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лица 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 лица.

Принципы реализации

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности – использование научно-обоснованных технологий; *принцип*

легитимности – соответствие всех действий законодательству

Российской Федерации:

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности; *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*

комплексности — согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности — уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения; *принцип*

конфиденциальности — неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности — участие в ПН наставников и наставляемых с обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности — активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

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.

Технология управления наставнической деятельностью

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- **Проектирование.** Высококласные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- **Диагностика** – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- **Мониторинг** — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- **Анализ собранной информации.** Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
 - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
 - участие педагогов в инновационной деятельности;
 - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - диссеминация педагогического опыта.
- **Подготовка и принятие управленческого решения:** располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лицея, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

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

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в ОУ 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 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»
Организационный	Сентябрь-октябрь	Выявление сильных и слабых сторон деятельности учителя; разработка основных направлений	Составление индивидуального плана развития под руководством наставника (коуча) (Приложение «Типовой план наставничества»), сбор информации для

		работы с наставляемыми	формирования плана работы (дорожной карты) наставника с молодым специалистом, проведение ПДС «Образцы анализов контрольных работ», разработка памяток наставнику и молодому специалисту
Практический	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 самоанализ посещенных уроков и занятий ВУД и внеклассных мероприятий, проведение «Педагогической мастерской» (мастер-классов) учителями-стажистами для молодых специалистов; проведение фестиваля-конкурса «2К: коуч + клиент», проведение анкетирования участников ПН по наставнической деятельности.
Обобщающий	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 уроков ВУД); формирование банка методических материалов об опыте реализации ПН; диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в

			конкурсах, семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и др.)
--	--	--	--

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022 – 2023 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	Зам. директора по НМР
Август	Закрепление наставников (кураторов) за молодыми специалистами Консультация «Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательной деятельности»	Директор зам. директора по НМР
Сентябрь	Консультация «Планирование образовательной деятельности». Работа с электронным журналом в системе Elschool.ru Беседа с психологом об адаптации, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Зам. директора по НМР Психолог
Октябрь	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Зам. директора по НМР

Ноябрь	Разработка рекомендаций по учету психологических и возрастных особенностей учащихся, с которыми работает молодой учитель.	Зам. директора по НМР, руководитель ШМО
Декабрь	«Пути и средства развития познавательной активности учащихся» (тренинг); Посещение уроков наставника	Зам. директора по НМР, психолог

Январь	Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности» Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК) по проблемной теме молодого педагога. Представление опыта работы на муниципальном уровне	Зам. директора по НМР, учителя, ответственный за проведение мероприятия.
Февраль	Семинар по теме «Выбор оптимальных форм организации учебной деятельности обучающихся» (практикум).	Зам. директора по НМР, ШМО
Март	Творческий отчет педагогов-наставников.	Педагог-наставник

Апрель	Подведение итогов участия молодого педагога в конкурсах. Выявление затруднений.	Зам. директора по НМР
--------	---	-----------------------

Май	Составление методических рекомендаций по разработке уроков молодого педагога	Зам. директора по НМР, психолог, руководитель методических объединений
Июнь	Планирование работы наставников на 2022 – 2023 учебный год Подведение итогов. Анализ и планирование на следующий год. Круглый стол «Личные достижения молодого учителя» (подведение итогов работы за год, определение тем для занятий на 2023/2024 учебный год)	Зам. директора по НМР, руководители ШМО

Прошито и
пронумеровано

страниц

Директор школы:

Газизуллина А.Ф.

