

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №8»  
городской округ г. Шарыпово Красноярского края

**УТВЕРЖДЕНА**

директор МАОУ СОШ №8



/А.Г.Агаркова/

(подпись)

(Ф. И. О.)

Приказ № 249

от "31" августа 2023г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«учитель – учитель»**

Составили:

Короченко Е.М. – заместитель директора по УВР;

Лазарева С.А. – руководитель ШМО;

Качаева Н. П. – учитель начальных классов

Шарыпово

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Пояснительная записка
  - 1.1. Актуальность
  - 1.2. Цель
  - 1.3. Задачи
  - 1.4. Сроки реализации
2. План реализации мероприятий программы наставничества

### 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

#### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию,

самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

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

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают молодые (малоопытные) учителя, вновь прибывшие молодые (малоопытные) учителя и учителя, обучающиеся в педагогических ВУЗах.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» 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».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МАОУ СОШ № 8: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога, планом научно-методической работы учителей и планом социально-психологической службы.

## **1.2 Цель и задачи программы наставничества**

Персонализированная программа наставничества МАОУ СОШ № 8 направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых (малоопытных) и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых (малоопытных) 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 систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа и качества

обучения школьников.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### 1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества МАОУ СОШ № 8 рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план учителей составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых (малоопытных) и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 01.09.2025 года.

##### 1.1. Применяемые формы наставничества и технологии

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 первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектное.

Так, например, наставляемые встречаются будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора (наставника), для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

1.4. Срок реализации программы (1 год): 2024 - 2025 учебный год

## 1. План реализации мероприятий программы наставничества

Этапы	Цель	Задачи	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	Меры, мероприятия	Сроки реализации	Показатели реализации	ответственные
Подготовительный	создание нормативно-правовой базы для оказания адресной методической помощи молодым педагогам в MAOY COII №8.	1)Издать приказ «О создании рабочей группы для разработки локальных нормативных актов»; 2)Издать приказ о создании Совета наставников; 3)Создать Положение о наставничестве и приказ «О закреплении «наставника» к «наставляемому».	1)Создана рабочая группа; Создана нормативно-правовая база для оказания адресной методической помощи молодым педагогам в MAOY COII №8.	Методический совет, заседания рабочей группы .	сентябрь	Проведены 2 заседания рабочей группы. Разработано Положение о наставничестве с учётом стимулирования, опубликованы документальна сайте школы.	Заместители руководителя
Основной	Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых (малоопытных) и вновь прибывших специалистов.	2)создать пары наставника и наставляемого 2)Выявить дефициты профессиональных компетенций молодых педагогов; 3)создать шаблон ПП 4)разработать ПП для каждого наставляемого	Создан шаблон ПП, создана рабочая группа, проведена экспертиза шаблона программы , выявлены дефициты профессиональных компетенций молодых педагогов,	Круглый стол, заседания рабочей группы, взаимопосещение уроков, анкетирование.	Сентябрь-октябрь	Создан шаблон ПП, создана рабочая группа, проведена экспертиза шаблона программы, выявлены дефициты профессиональных компетенций молодых	Заместители руководителя

	Разработка шаблона персонафицированной программы наставничества для повышения профессионального мастерства молодого педагога, через организацию деятельности и рабочей группы.	о.	созданы пары наставляемый-наставник.			педагогов , созданы пары наставляемый-наставник .	
Заключительный	Оценка качества реализации ПП администрацией школы, для определения её эффективности, через мониторинг результатов.	1)Провести мониторинг; 2)Сделать анализ результатов; 3) Проложить маршрут работы на новый учебный год.	Мониторинг проведён, проложен маршрут на новый учебный год.	Рефлексивно-аналитический семинар, тестирование, анкетирование обучающихся, проведен о 3 урока, сделана самопрезентация, составлен самоанализ.	май	Повышение квалификационного уровня согласно профиля. От 90до 100% качества знаний теории, от 90до 100% качества знаний по предметам, оценка профиля не менее ? баллов.	Заместитель руководителя