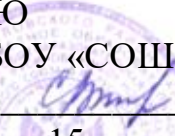
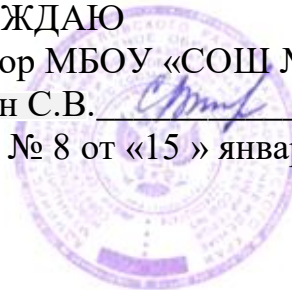


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
Новоселовская средняя общеобразовательная школа №5 имени Героя  
Советского Союза В.И. Русинова

Разработано и принято  
Педагогическим советом  
протокол № 3  
от « 15 » января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №5»  
Целитан С.В.   
Приказ № 8 от «15 » января 2024г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
в рамках формы «учитель-учитель»  
на 2023- 2024 учебный год

с. Новоселово

## Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано новшеством 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. Настоящая программа наставничества в рамках формы «учитель-учитель» разработана Муниципальным бюджетным образовательным учреждением Новоселовской средней общеобразовательной школой №5 имени Героя Советского Союза В.И.Русинова.(далее – Программа) разработана с целью достижения результатов национального проекта "Образование" во исполнение Распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-145 о внедрении 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 (далее – Целевая модель).

Современному образованию 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.

Наставничество играет важную роль в успешном развитии молодых специалистов в образовании. В современной школе, наставничество направлено на поддержку и направление для новых учителей. Оно предоставляет индивидуализированную помощь и руководство, способствуя их профессиональному росту и эффективности образовательного процесса. Однако, существуют проблемы, которые мешают эффективности наставничества молодых специалистов в современной школе. В современных школах процесс наставничества молодых специалистов несоответствующим образом организовано или недостаточно развито.

Наставничество в МБОУ Новоселовской СОШ №5 характеризуется следующими проблемами:

- Первая трудность в реализации наставничества – это отсутствие системного подхода к наставничеству.
- Вторая трудность в реализации наставничества – это недостаточное педагогическое мастерство наставников;
- Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества

Реализация программы по наставничеству позволит решить ряд выявленных проблем:

- дефицит педагогических кадров, и как следствие, высокая загруженность педагогов;

- низкая вовлеченность педагогов в практики взаимодействия с коллективом, и как результат, психологически неустойчивая атмосфера в коллективе;

- сопротивление отдельных педагогов необходимости модернизации трудовой деятельности в связи с переходом на новые ФГОС;

- недостаточная мотивация к профессиональному росту путем повышения квалификации по программам учреждений профессионального образования в следствии сильной загруженности педагогов;

Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших педагогов, педагогов, имеющих трудности в реализации требований ФГОС – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающим педагогам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого педагога, 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 педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение педагогам. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в школе, а также оказывать методическую помощь в работе.

В связи с нестабильной периодически меняющейся ситуацией в части реализации ФГОС испытывать сложности в работе могут педагоги, имеющие вполне большой опыт работы. Сложность возникает при оформлении учебно-методической документации, а также применении на занятиях инновационных методов и электронных технологий.

Настоящая Программа позволит решить эти проблемы следующими путями:

- Создание наставнических индивидуальных планов с участием нескольких опытных и квалифицированных учителей. Подобные программы помогут молодым специалистам получить разностороннюю поддержку и знания от различных наставников, что способствует развитию их профессиональных компетенций.
- Организация периодических семинаров и конференций для обмена опытом между молодыми специалистами и более опытными коллегами. В рамках этих мероприятий молодым учителям предоставляется возможность обсудить свои трудности, задать вопросы и получить поддержку от профессионалов.
- Введение системы оценки и мониторинга профессиональной деятельности наставников. Это позволит выявить и поддержать наставников, проявляющих высокую компетентность и эффективность, а также предоставить дополнительную поддержку и обучение тем, кто нуждается в

улучшении своих навыков. Данная система может включать в себя следующие элементы:

- Установление доступного расписания и регулярных встреч между наставником и молодым специалистом. Это позволит иметь четкую структуру и план работы, создавая условия для систематического сопровождения и обратной связи.

Задачами Программы являются:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности и, как результат, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

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.

Программа призвана обеспечить достижение целей, поставленных в государственной программе Российской Федерации «Целевой модели наставничества».

## Содержание программы

Пункт программы	Содержание
Наименование программы	ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА в рамках формы «учитель-учитель»
Куратор	Учитель начальных классов- Евдокимова Р.А., координатор по наставничеству, назначенный приказом директора.
Участники	Педагоги: Ворошилов П.В.- Бушенский В.Н. Санникова В.В.- Козелепова Ю.Н. Евдокимова Р.А.- Матвеева А.О. Брусенцева А.С.- Иванова Ю.Н. Дунаева С.А.- Зыкова К.Г.
Проблема, решаемая в Программе	Поддержка молодых специалистов, вновь прибывших специалистов, а также педагогов, испытывающих трудности в части реализации ФГОС и инновационных образовательных ресурсов – одна из ключевых задач школы. Современной образовательной организации нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью педагога – длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.  Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на новые требования ФГОС, так как возрастает потребность к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.
Цель Программы	Создание необходимых условий для максимально полного раскрытия потенциала личности педагогов, а также помощь педагогам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи	- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;  - адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;</li> <li>- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды одной образовательной организации.</li> </ul>
Сроки реализации	Январь-май 2024
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»</li> <li>- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 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»;</li> <li>- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");</li> <li>- Устав ОУ</li> <li>- Приказ Директора МБОУ Новоселовской СОШ №5 об утверждении положения о внедрении целевой модели наставничества в ОУ</li> </ul>
Социальные партнеры	Глаголева Л.А. – директор «Новоселовского межшкольного методического центра»
Этапы реализации	<ul style="list-style-type: none"> <li>I. Подготовительный этап (январь)</li> <li>II. Проектировочный этап (февраль)</li> <li>III. Реализационный этап (февраль-май)</li> <li>IV. Рефлексивно-аналитический этап (май)</li> <li>V. Результативный этап (июнь)</li> </ul>
Описание содержания формы наставничества по	Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при

<p>форме «учитель-учитель»</p>	<p>смене места работы), или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.</p> <p>Вариации ролевых форм внутри модели «учитель-учитель» различаются. Данная Программа отражает деление форм в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.</p> <p>В программе рассмотрены 3 варианта наставничества:</p> <p><b>1. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – молодой специалист-наставляемый».</b> Это традиционный вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.</p> <p><b>2. Взаимодействие «опытный педагог-наставник – вновь поступивший на работу педагог».</b> Вариант поддержки для приобретения начинающим работать в данной организации педагогом необходимых знаний, специфики работы, ведения документации, корпоративной этики данной образовательной организации.</p> <p><b>3. Взаимодействие «лидер педагогов – педагог, испытывающий проблемы».</b> Вариант поддержки, сочетаемый с профессиональной помощью, направлением педагога к достижению профессиональных высот, оказанию учебно-методической помощи по предмету и т.д.</p> <p><b>Область применения в рамках образовательной программы.</b></p> <p>Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, семинары, разработка методического пособия.</p>
<p>Ожидаемые результаты</p>	<p>Результатом правильной организации работы наставников и наставляемых будет:</p> <p style="text-align: center;"><i>для наставляемого</i></p> <p>1. Социально-профессиональная активность наставляемого, включенность наставляемых в педагогическую работу, культурную жизнь Новоселовской СОШ №5</p>

	<p>2. Самостоятельное, качественное и ответственное выполнение наставляемым возложенных функциональных обязанностей.</p> <p>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии.</p> <p>4. Появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов).</p> <p>5. Участие педагогов в конкурсах и фестивалях профмастерства.</p> <p>6. Успешное прохождение процедуры аттестации.</p> <p style="text-align: center;"><i>для наставника:</i></p> <p>1. Повышение квалификации.</p> <p>2. Эффективный способ профессиональной самореализации.</p> <p>3. Достижение высокого уровня профессиональных компетенций.</p> <p style="text-align: center;"><i>для образовательной организации:</i></p> <p>1. Улучшение психологического климата в образовательном учреждении, внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</p> <p>2. Успешная адаптация начинающих педагогов и увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов в МБОУ Новоселовской СОШ №5.</p>
<p>Механизм управления</p>	<p>Корректировка Программы осуществляется Педагогическим советом школы.</p> <p>Управление реализацией Программы осуществляется директором (Приказ МБОУ СОШ №5 № 294 от 11 октября 2023 года)</p>
<p>Риски реализации Программы</p>	<p>- сдвиг сроков исполнения ключевых мероприятий Программы наставничества, в связи с эпидемиологической обстановкой;</p> <p>- недостаточная мотивация участников Программы наставничества;</p>



## **Описание основной деятельности в рамках Программы**

Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри МБОУ СОШ №5). Инструментом реализации Программы являются базы наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар или групп осуществляется директором и куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

### **Этапы реализации Программы:**

#### **I. Подготовительный этап (январь):**

Проводимые мероприятия на подготовительном этапе:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- обучение наставников наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Результат деятельности:

- составлена база наставляемых, карта аналитики областей запросов наставляемых;
- составлены приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- наставляемые познакомлены с наставнической деятельностью, наставники прошли курсы/семинары/методические совещания по наставнической деятельности.

#### **II. Проектировочный этап (февраль)**

Проводимые мероприятия на проектировочном этапе:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;

- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями);

- конкретизация цели и задач взаимодействия в наставнических парах/группах, проектирование персонализированных программ наставничества;

Результат деятельности:

- определены лично значимые образовательной или воспитательной цели наставляемых;

- проведен самоанализ индивидуальных потребностей наставляемого и внешних требований;

- составлены персонализированные планы наставничества.

### **III. Реализационный этап (февраль-май)**

Проводимые мероприятия на реализационном этапе:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;

- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого.

Результат:

- проведены все мероприятия, запланированные в индивидуальной образовательной программе наставляемого.

### **IV. Рефлексивно-аналитический этап (июнь)**

Проводимые мероприятия на рефлексивно-аналитическом этапе:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта), подготовка куратором отчета о реализации программы наставничества ОУ.

Результат:

- проведена оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы согласно критериям.

- составлен отчет о реализации индивидуальной программы.

### **V. Результативный этап (сроки)**

- Оповещение участников наставнических пар/групп об окончании наставничества;

- Распространение, обобщение лучших практик наставничества на уровне образовательного учреждения/города.