

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Образовательный центр «АНТАРЕС»  
Партизанского городского округа

УТВЕРЖДЕНА  
приказом директора  
МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО  
от 28.08.2023 г. № 93/7-а

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Составитель:  
учитель начальных классов  
Шарапова Елена Васильевна

**Общие сведения о педагоге-наставнике**

Педагог-наставник: Шарапова Елена Васильевна

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО

Педагогический стаж: 25 лет

Квалификационная категория: без категории

**Общие сведения о молодом специалисте**

Молодой специалист: Макарова Мария Игоревна

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО

Стаж работы: 1 год

Квалификационная категория: без категории

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## **Пояснительная записка**

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

## **Проблема**

Адаптация, выстраивание социальных связей и общение с коллегами, самовыражение, достижение целей и успехов, демонстрация способностей и талантов, получение одобрения и высокой оценки своих действий, преодоление страха неудач, приобретение статуса в коллективе, ощущение самоуважения.

## **Цель и задачи программы**

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

### **Ролевая модель в рамках форм наставничества, реализуемые в МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО**

Форма наставничества	Ролевая модель
«Учитель-учитель»	«Опытный педагог – молодой специалист». Молодой специалист с опытом работы от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

### **Ожидаемые результаты программы**

#### **Количественные результаты:**

- количество молодых специалистов – 1 человек;
- количество мероприятий по наставничеству - 24;
- уровень удовлетворённости наставляемого участием в программе наставничества – 55%;
- уровень удовлетворённости наставника участием в программе наставничества – 55%.

#### **Качественные результаты:**

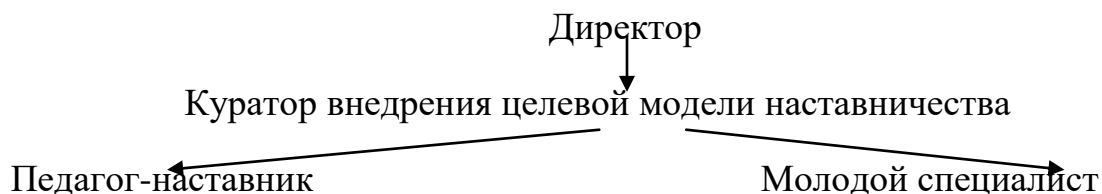
1. Высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу и культурную жизнь ОЦ.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в ОЦ.
4. Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в коллективе ОЦ.

6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.).

### **Реализаторы программы**

Реализаторами программы являются педагоги МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО.

#### **СТРУКТУРА**



### **Ресурсы**

#### **Материально-технические ресурсы:**

классная комната, актовый зал, библиотека, компьютерный класс, электронные пособия и учебники, доступ в Интернет.

#### **Кадровые ресурсы:**

Целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2. Наставник – участник программы, 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.

3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

#### **Нормативная база**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2. распоряжение Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

3. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

4. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

5. Приказ Губернатора Приморского края «Об утверждении паспорта регионального проекта «Учитель будущего» от 30.04.2019;

6. распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;

7. письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

8. Приказ Министерства образования Приморского края от 23 июля 2020 г. № 789-а «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;

9. Положение МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО о наставничестве;

10. Устав МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО;

11. Приказ о назначении куратора программы наставничества МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО;

12. Приказ об утверждении программы наставничества в МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО;

13. Приказ о назначении наставника за группой наставляемых МБОУ ОЦ АНТАРЕС ПГО.

#### **Основные принципы:**

1. Принцип уважения и доверия к человеку.
2. Принцип целостности.
3. Принцип сотрудничества.
4. Принцип индивидуализации.

#### **Основные направления работы:**

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

### **Виды деятельности в работе с молодым специалистом:**

1. Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
2. Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
3. Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
4. Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

### **Внутришкольный контроль:**

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения.

### **Обязанности наставника:**

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4. Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.

5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).

6. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

9. 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.

10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **Обязанности молодого специалиста:**

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником (руководителем школьного методического объединения).



## План работы по организации наставничества

### План наставничества I четверть

<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результат</b>
1. Нормативно- правовая база школы (программы, обновленный ФГОС, методические записки), правила внутреннего распорядка, устав школы.	1 октября 2023	Проведен инструктаж
2. Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся.	октябрь	Проведен инструктаж. Практическое занятие.
3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в «Сетевом городе. Образование.»	октябрь	Практическое занятие.
4. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	октябрь	Выбрана тема: «Игра как средство воспитания, обучения и развития личности»
5. Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	октябрь	Выявлены затруднения в работе.
6. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	октябрь	Обмен опытом.
7. Проектирование содержания родительского собрания.	октябрь	Практическое занятие.
8. Обучение составлению отчётности по окончанию четверти.	ноябрь	Практическое занятие.

### План наставничества II четверть

<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результат</b>
1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.	ноябрь	Беседа с молодым специалистом
2.Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	ноябрь	Практическое занятие. Анализ урока.
3. «Современный урок: структура и конструирование».	декабрь	Консультация – практикум
4. Воспитательная деятельность. методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	ноябрь декабрь	Практическое занятие
5. Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником.	декабрь	Практикум. Анализ урока
6.Организация работы в «Сетевой город. Образование»	ноябрь декабрь	Систематическое заполнение рекомендованной домашней работы
7. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся»	декабрь	Консультация-практикум
8.Тренинг «Учусь строить отношения»	декабрь	Тренинг. Анализ педагогических ситуаций

### План наставничества III четверть

<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результат</b>
1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	январь	Собеседование
2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	февраль	Самоанализ одного из своих уроков.
3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности	февраль	Собеседование. Консультация.

учащихся.		
4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	февраль	Выявление затруднений. Консультация.
5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	март	Практическое занятие
6. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся	март	Практическое занятие
7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся	март	Собеседование
8. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	март	Практикум по разрешению педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций.
9. Методика проведения внеклассного мероприятия.	март	Консультация-практикум.

#### План наставничества IV четверть

<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результат</b>
1. Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	апрель	Собеседование, консультация.
2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	апрель	Анкетирование. Выявление затруднений.
3. Выступление по теме самообразования на ШМО	май	Анализ своей работы по теме самообразования
4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	апрель – май	Практическое занятие.
5. Изучение КИМ к промежуточной аттестации	май	Изучение КИМ.
6. Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	май	Анкетирование, оценивание.
7. Правила заполнения «Личного дела	май	Консультация-

учащегося»		практикум.
5. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год»	май	Рейтинговая оценка

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

*1. Теоретическая готовность к практике преподавания:*

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

*2. Методическая готовность к практике преподавания:*

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

*3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:*

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.

**Характеристика участников**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемые</b>
Ответственный, социально активный учитель с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и	Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях

преобразованию окружающей среды.	учитель, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции.
----------------------------------	--

### Формы взаимодействия наставников и наставляемых

Форма	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы

### Механизм реализации

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет
Отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выражающих желание помочь педагогу	Анкетирование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучающий семинар
Отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в Программе наставничества	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Методический совет
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых уроков
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или методическом совете школы

## Показатели эффективности реализации Программы наставничества

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в организации	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата в организации			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Определение эффективности участников наставнической деятельности	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			

в организации	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Изменения в личности наставляемого	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, активная гражданская позиция			

15–18 баллов – оптимальный уровень;

9–14 баллов – допустимый уровень;

0–8 баллов – недопустимый уровень.

Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой Программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы наставничества.

По результатам мониторинга можно:

- оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников;
- определить степень эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри организации;
- выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар «наставник – наставляемый»;
- спрогнозировать дальнейшее развитие наставнической деятельности в школе.

## **Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и государственном уровнях;
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».
4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
6. Доска почета «Лучшие наставники».