

«Утверждаю»
Директор МАОУ «Подгорнская СОШ»
/М.Н. Торопова/
приказ от 01.09.2021 №92-о



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

на 2021-2022 учебный год

Составители: Никитина О.А., Кузнецова Н.А.,
Нечаева О.П., Коробейникова М.А., Мекшеева А.В.

2021

Содержание программы

1. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Взаимосвязь с другими документами образовательного учреждения	4
1.3. Цель и задачи программы наставничества	4
1.4. Срок реализации программы	5
1.5. Модель взаимодействия между наставниками и наставляемыми, формы наставничества	5
2. Содержание программы	6
2.1. Основные участники программы и их функции	6
2.2. Механизм управления программой наставничества	6
3. Оценка результатов программы и ее эффективности	8
3.1. Организация контроля и оценки	8
3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	9
4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	10
Приложения	11

1. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Поддержка начинающих специалистов в образовательном учреждении – одна из ключевых задач образовательной политики на сегодняшний день.

Современной школе нужен компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, профессионал, 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 специалисты слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с реализацией ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет также Профессиональный стандарт педагога.

Начинающим специалистам необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы начинающих специалистов, способствовать развитию личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуальности стиля его деятельности. Нужна помощь в адаптации в новых условиях, в новом коллективе, необходимо ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном образовательном учреждении.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления начинающего специалиста, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость 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 начинающими специалистами на уровне образовательного учреждения.

1.2. Взаимосвязь с другими документами образовательного учреждения

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ «Подгорнская СОШ» в целях реализации в данном образовательном учреждении региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего».

Настоящая программа связана с действующими локальными нормативными документами школы: основными образовательными программами, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, рабочей программой воспитания, положением о наставничестве в МАОУ «Подгорнская СОШ», положением о Школе молодого педагога, планом работы Школы молодого педагога.

1.3. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МАОУ «Подгорнская СОШ» направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности начинающего специалиста, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации начинающих специалистов.

Задачи: 1) адаптировать начинающих специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательном учреждении.

2) выявить профессиональные склонности, потребности, возможности и трудности в работе начинающих специалистов посредством наблюдений, бесед, анкетирования.

3) планировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня начинающих специалистов.

4) ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого начинающего специалиста на основании рефлексивного анализа работы начинающих специалистов и качества обучения школьников через сформированный отчет электронного журнала «Сетевой город».

5) оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4. Срок реализации программы

Рабочая программа наставничества рассчитана на 1 учебный год. Это связано с тем, что план работы Школы молодого педагога составляется на учебный год, также через год может поменяться кадровый состав школы, в том числе состав и наставников, и начинающих специалистов. Каждый учебный год проводится анализ проделанной работы наставников с начинающими специалистами. Кроме того, в течение учебного года удобнее внести в рабочую программу необходимую корректировку. Начало реализации рабочей программы наставничества – 01.09.2021 год, срок окончания – 01.09.2022 год.

1.5. Модель взаимодействия между наставниками и начинающими специалистами, формы наставничества

Моделью взаимодействия между начинающим специалистом и наставником при реализации рабочей программы наставничества является «горизонтальная» модель - «учитель - учитель» - это взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и взаимообмен опытом между опытными педагогами и молодыми специалистами (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшими в образовательное учреждение сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования, педагогами независимо от возраста и стажа работы при переходе из одной образовательной организации в другую, педагогическими работниками независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам.

Элементами модели наставничества являются:

- адаптация с целью облегчения вхождения начинающих специалистов в должность.
- обучение с целью раскрытия потенциала, освоения новых знаний, навыков и компетенций, дальнейшего личностного и профессионального роста.
- сопровождение с целью преодоления разрыва между обучением и достижением профессионального результата, создания условий для успешного и эффективного включения начинающего специалиста в работу образовательного учреждения.

Основными формами наставничества в образовательном учреждении являются традиционное наставничество «один на один», индивидуальное наставничество (наставник помогает конкретному наставляемому успешно овладеть профессиональными компетенциями), групповое наставничество (взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами),

флэш-наставничество (наставничество через одноразовые встречи или обсуждения).

Формы наставничества, применяемые при реализации рабочей программы, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы и запросов начинающих учителей.

2. Содержание рабочей программы

2.1. Основные участники программы и их функции

Начинающие специалисты: Гладких Влада Александровна, учитель начальных классов; Балабанова Елена Александровна, учитель начальных классов; Чураева Алёна Евгеньевна, учитель музыки; Душа А.Е., учитель математики. Молодые специалисты, имеющие стаж работы от 0 до 3 лет, без опыта работы, испытывающие трудности с организацией образовательного процесса, взаимодействием с обучающимися и их родителями (законными представителями).

Наставники: Коробейникова Марина Антоновна, учитель начальных классов; Нечаева Ольга Петровна, учитель начальных классов; Кузнецова Наталья Алексеевна, учитель русского языка и литературы; Мекшеева Анастасия Валерьевна, учитель математики.

Наставниками могут являться все члены педагогического коллектива, но, исходя из практики работы по наставничеству, наставником становятся самые педагоги или те педагоги, которых выбирают сами начинающие специалисты. Для реализации поставленных в программе задач наставники выполняют следующие функции:

- наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную профессиональную деятельность начинающего специалиста.

- наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания учебных предметов.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1).

2.2. Механизм управления рабочей программы

Основными принципами работы с начинающими специалистами являются:

- обязательность – проведение работы с каждым начинающим специалистом, приступившим к работе в образовательном учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности;

- индивидуальность – выбор форм и видов работы с начинающим специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

- непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития начинающего специалиста продолжается на протяжении 3 лет;

- эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития начинающего специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе (руководителя Школы молодого педагога).

Заместитель директора по УВР (руководитель Школы молодого педагога) обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы начинающего специалиста с закрепленным за ним наставником;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и начинающим специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с начинающими специалистами;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;

- определить меры поощрения наставников.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего специалиста по занимаемой должности;

- знакомить начинающего специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с начинающим

специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать начинающему специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества начинающего специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего специалиста.

Начинающий специалист обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его 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.

3. Оценка результатов программы и ее эффективности

3.1. Организация контроля и оценки

Оценка результатов программы и ее эффективности проводится в качестве текущего и итогового контроля:

Текущий контроль осуществляется 1 раз в четверть по итогам составленного наставниками и начинающими специалистами отчета по форме (Приложение 2) на заседании Школы молодого педагога.

Итоговый контроль осуществляется на итоговом заседании Школы молодого педагога на основании таблицы результативности программы

наставничества за истекший год, а также рефлексивного самоанализа начинающих специалистов (Приложение 3).

3.2. Примерный перечень показателей для оценки реализации программы

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных, итоговых)
1. Наличие мотивированных запросов на работу наставников		
1.1. Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого педагога	4	
1.2. Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставника	4	
2. Формирование сообщества наставников по запросам		
2.1. Количество педагогов, прошедших курсы ПК по вопросам наставничества	0	
2.2. Количество наставников из числа педагогов	4	
3. Результативность взаимодействия по модели «учитель-учитель»		
3.1. Количество педагогов, подготовленных наставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства	0	
3.2. Количество наставников, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства (в т.ч. по наставничеству)	0	
3.3. Количество наставляемых, принявших участие в семинарах, конференциях и др.	0	
4. Вклад образовательного учреждения в развитие региональной практики наставничества		
4.1. Количество педагогов, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях	0	
4.2. Количество проведенных образовательным учреждением научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	
4.3. Количество представленных практик наставничества, прошедших	0	

положительную профессионально-общественную экспертизу на региональном, всероссийском уровнях		
--	--	--

4. План реализации мероприятий рабочей программы наставничества на 2021-2022 учебный год

Ожидаемые результаты: результатом эффективной организации работы наставников будет высокий уровень включенности начинающих специалистов в педагогическую работу, общественную жизнь образовательного учреждения, развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Начинающие специалисты получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательного учреждения и в профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния начинающего специалиста;
- рост числа начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном образовательном учреждении;
- качественный рост успеваемости по преподаваемому предмету и дисциплины в классах, где работают начинающие специалисты;
- отсутствие (сокращение) числа конфликтных ситуаций между начинающими специалистами и обучающимися и их родителями (законными представителями);
- рост числа собственных методических практик начинающего специалиста.

№п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия	Ответственный
1.	Планирование	<ul style="list-style-type: none"> - формирование локальных нормативных документов для запуска программы; - информирование коллектива; - разработка анкеты для формирования запросов; - формирование базы наставников и наставляемых с привлечением классных руководителей, педагогов-психологов. 	Зам. директора по УВР, наставники, педагоги - психологи
2.	Организация	<ul style="list-style-type: none"> - изучение требований, предъявляемых к наставникам и наставляемым; - разработка оценочных процедур и критериев оценивания; - разработка плана работы ШМП; - обеспечение психологического сопровождения для взаимодействия в парах и группах (при необходимости) 	Зам. директора по УВР, наставники
3.	Мотивация	<ul style="list-style-type: none"> - разработка системы мотивации для наставников (материальной и нематериальной); - проведение работы с наставляемыми к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к общественной жизни коллектива 	Зам. директора по УВР, наставники
4.	Координация	<ul style="list-style-type: none"> - проведение заседаний ШМП для обсуждения промежуточных 	Зам. директора по УВР, наставники,

		<p>результатов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы; - проведение промежуточного контроля за процессом реализации программы (разработка анкеты для сбора информации от наставников и наставляемых). 	<p>педагоги - психологи</p>
5.	Анализ и контроль	<ul style="list-style-type: none"> - организация обратной связи от наставников, наставляемых; - сравнение установленных показателей эффективности реализации программы; - составление отчета о реализации программы наставничества; - внесение корректировок (при необходимости); - формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых; - создание информационно-презентационных материалов реализации программы на официальном сайте образовательного учреждения. 	<p>Зам. директора по УВР, наставники</p>

Форма отчета наставника и наставляемого по итогам четверти

- 1) Информация об успеваемости обучающихся по итогам четверти
- 2) Информация о неуспевающих обучающихся и проведенной индивидуальной (коррекционной) работе с обучающимися;
- 3) Количество посещенных уроков с описанием цели посещения, результатов посещения;
- 4) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предмету;
- 5) Методические разработки;
- 6) Участие в различных профессиональных конкурсах, методических семинарах, конференциях.

Рефлексивный анализ профессиональной деятельности наставляемого педагога

№ п/п	Деятельность педагога по реализации задач индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1.	Освоение и внедрение в практику работы современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качественной успеваемости обучающихся		
2.	Повышение профессионализма через обучающие семинары, курсы ПК, круглые столы, вебинары, видеоконференции, мастер-классы		
3.	Развитие творческого потенциала педагога, включение его в инновационную деятельность		
4.	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми		
5.	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими детьми с учетом их индивидуальных особенностей		