

Принято

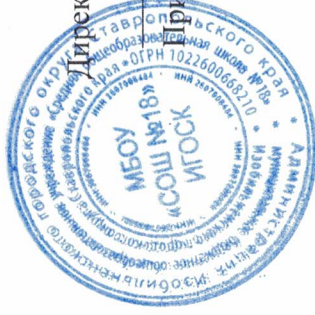
на заседании педагогического совета  
Протокол № 6 от 20.01.2022г.

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ №18» ИГОСК

С.И.Челетова

Приказ № 41 – пр от 23.01.2022г.



## **Программа** **наставничества по модели** **«Педагог – Педагог»**

### **Общие положения**

Программа наставничества по модели «Педагог – Педагог» – это учебно-методическая документация МБОУ «СОШ №18» ИГОСК разработанная на основе Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» в рамках национального проекта «Образование» Министерства просвещения Российской Федерации; Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

### **Пояснительная записка**

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Современному образованию нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Владение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема сохранности квалифицированных кадров в условиях притока новых сотрудников в систему образования становится особенно актуальной, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт «Педагога дополнительного образования детей и взрослых», вступающий в силу с 01 сентября 2022 года.

Начинающему педагогу дополнительного образования необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей. 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, формировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Положение о программе наставничества «Педагог – педагогу» в образовательной организации является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зону ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, возрастной параметр не задается.

Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне МБОУ «СОШ №18» ИГОСК

Целевая аудитория:

1. Впервые принятые специалисты:
  - молодые специалисты-выпускники образовательных организаций (со стажем работы до 3 лет в возрасте до 35 лет);
  - специалисты без опыта работы в образовании или после продолжительного перерыва работы (со стажем работы до 2 лет, без ограничения по возрасту);
  - вновь прибывшие педагоги.
- Педагоги со стажем работы от 3 лет с профессиональным дефицитом:
  - в связи со сменой вида-деятельности, появлением новой трудовой функции
  - в связи с необходимостью освоения новых технологий, в том числе цифровых технологий;
  - в связи с недостаточно высокими результатами овладения дополнительными общеразвивающими программами и качества обучения.
1. Студенты выпускных курсов педагогических ВУЗов и колледжей (в рамках практики или стажировки).

Срок реализации программы ориентировочно составляет 1 год, при необходимости может быть увеличен.  
**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставляемого и наставника.

**Задачи:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов/наставляемых, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя/наставляемого.

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учётом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
8. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.

#### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами/ наставляемыми:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение занятий, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

#### **Форма наставничества «Педагог – педагог»**

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.

Целью данной формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь МБОУ «СОШ №18 «ИГОСК», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри школы и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост спортивных достижений и улучшение поведения в подшефных наставляемым объединениях;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Портрет участников**

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 педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного 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 педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
- Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

### **Возможные варианты программы**

- Вариации ролевых моделей внутри формы «Педагог – Педагогу» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:
- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

#### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста/ наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога/ наставляемого, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога/ наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Ожидаемые результаты**

##### **для молодого специалиста/ наставляемого:**

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности: цифровые образовательные ресурсы (ЦОР)/ электронные образовательные ресурсы (ЭОР), публикации, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

##### **для наставника:**

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

##### **для образовательной организации:**

- успешная адаптация молодых специалистов/ наставляемых;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в МБОУ «СОШ №18» ИГОСК

#### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу мотивирующих факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на институциональном уровне;
  - создание среды, в которой наставничество воспринимается как почётная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.
- Нематериальные (моральные) формы поощрения наставников:
- благодарственные письма;
  - размещение материала о лучших наставниках на официальном сайте МБОУ «СОШ №18» ИГОСК образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
  - получение дополнительных дней к отпуску;
  - Материальные поощрения наставников.
  - надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся в Положение об оплате труда и материального поощрения работников.

**Область применения в рамках образовательной программы**

Форма наставничества «Педагог – Педагогу» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в МБОУ «СОШ №18» ИГОСК осуществляющему деятельности по дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в МБОУ «СОШ №18» ИГОСК. конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

**Приложение 1**

Сведения	о молодом специалисте/ наставляемом	о педагоге – наставнике
Фамилия, имя, отчество		
Образование		
Какое учебное заведение окончил		
Педагогический стаж		
Место работы		
Должность		
Физкультурно-спортивное объединение		

Учебная нагрузка	
Группы	
Квалификационная категория	

**Индивидуальный план развития под руководством наставника**

	<p>Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.</p>
<p><b>Цель работы:</b></p>	<p>1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.</p> <p>2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.</p> <p>3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.</p>
<p><b>Задачи:</b></p>	<p>1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.</p> <p>2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.</p> <p>3. Планирование и анализ деятельности.</p> <p>4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.</p> <p>5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, конкурсы, предметные недели, конкурсы и др.).</p> <p>6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.</p> <p>7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными педагогами.</p> <p>8. Организация мониторинга эффективности деятельности.</p>
<p><b>Содержание деятельности:</b></p>	

<p><b>Ожидаемые результаты:</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении.</li> <li>2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</li> <li>3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.</li> <li>4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.</li> <li>5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</li> <li>6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.</li> </ol>
-------------------------------------	---

## Приложение 2

### Перспективный план мероприятий по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом и вновь прибывшим педагогом

<b>Планирование и организация работы по предмету</b>	<b>Работа с документацией</b>	<b>Контроль за деятельностью молодого специалиста</b>	<b>Формы и методы</b>	<b>Форма отчетности молодого специалиста</b>
<p>Организационные вопросы. Ознакомление с , правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение нормативной базы, программ, методических записок, пособий. Составление рабочих</p>	<p>Изучение нормативно – правовой базы МБОУ «СОШ №18 « ИГОСК (должностная инструкция педагога, календарный учебный график, учебный план, дополнительная общеразвивающая программа, Календарный план спортивно-массовой работы школы на текущий учебный год и др.). <i>Практическое занятие</i> «Ведение отчетной</p>	<p>Оформление журнала. Оформление календарно-тематического планирования. Контроль за правильностью подачи сведений об обучающихся, плана внеурочной деятельности, контроль качества составления внеурочных</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий</p>	<p>анированные собеседования и консультации проведены; посещены занятия по темам Методическая помощь при составлении календарно-тематического планирования по</p>



<p>программ и календарно – тематического планирования. <i>Собеседование</i></p>	<p>документации» (журналы, сведения об обучающихся, инструктажи, мониторинги)». Оформление дополнительной общеразвивающей программы</p>	<p>мероприятий. Взаимопосещение занятий</p>		предметам
<p>Современное занятие и его анализ. Мотивация к обучению. Составление конспекта занятия.</p>	<p>Практическое занятие «На что следует обращать внимание при составлении конспекта. Выполнение единых требований к проведению занятий физкультурно-спортивной направленности» (изучение методических рекомендаций, советы при проведении занятий)</p>	<p>Контроль посещаемости обучающихся. Посещение занятий. Контроль составления плана внеурочной деятельности, контроль качества составления внеурочных мероприятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Взаимопосещение занятий</p>	<p>Посещение занятий. Ведение журналов. Методические рекомендации, советы наставника при проведении занятий. Предъявление плана.</p>
<p>Формы и методы работы на занятии. Пропорциональное соотношение этапов физкультурно-спортивного занятия, плотность занятия, пульсометрия</p>	<p>Собеседование по схеме самоанализа Практикум: «Обучение составлению самоанализа»</p>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение занятий, внеурочных мероприятий</p>	<p>Взаимопосещение уроков. Контроль качества составления планов-конспектов, посещение занятий, внеурочных занятий. Посещение мероприятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи</p>	<p>Конспекты занятий. Проверка выполнения программы. Характеристика учебных групп</p>

<p>Работа со слабоуспевающими учащимися и обучающимися, . Мотивация к обучению. Посещение уроков. Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях</p>	<p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные курсы. Изучение документов по дополнительному образованию. Мониторинг процесса контрольных нормативов</p>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение занятий, внеурочных мероприятий</p>	<p>Наставничество, самообразование, Посещение занятий</p>	<p>Самоанализ деятельности</p>
<p>Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельности в образовательном процессе и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на занятии</p>	<p>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.</p>	<p>Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Контроль ведения документации</p>	<p>Проверка выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ</p>
<p>Мониторинг обучающихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы</p>	<p>Составление отчета. Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: журнал, отчеты по внеурочной деятельности</p>	<p>Собеседование по итогам за год (результаты, выполнение программы) Отчёт о результатах наставнической работы</p>	<p>Наставничество, самообразование, посещение занятий, внеурочных мероприятий. Контроль ведения</p>	<p>Отчет о результатах наставнической работы. Собеседование по итогам за год.</p>

молодого специалиста по самообразованию за год	протоколы итоговой Составление годового отчёта по движению учащихся и переводу, выполнению теоретической и практической части программ		документации	Самоанализ. Устранение замечаний по факту проверки
---	--	--	--------------	--