

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №16»  
г. Уссурийска Уссурийского городского округа

**РАССМОТРЕНО**  
На педагогическом совете  
Протокол № 1  
от «31» августа 2021 г.



# Программа

Целевая модель наставничества  
«Учитель-учитель»

## Пояснительная записка

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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» и в целях реализации национального проекта «Образование», федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников.

Немаловажным аспектом работы в рамках программы целевой модели наставничества «Учитель-учитель» стала краевая госпрограмма «Развитие образования Приморского края», реализуемая по поручению губернатора Приморского края Олега Кожемяко.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Целевая модель наставничества «Учитель-учитель»
Основания для разработки и реализации программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;</li><li>- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации до 2024 года»;</li><li>- Национальный проект «Образование»;</li><li>- Федеральные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Учитель будущего»;</li><li>- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;</li><li>- Государственная программа Приморского края «Развитие образования Приморского края» на 2013 - 2024 годы;</li><li>- Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2020 г. № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя;</li></ul>
Цель программы	Формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"><li>Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);</li><li>Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;</li><li>Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы;</li></ul>

	<p>Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности;</p> <p>Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.</p>
Основная идея программы	Создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого и вновь прибывшего учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Ожидаемые результаты программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание условий социально-психологического комфорта и защищенности новых членов педагогического коллектива;</li> <li>- Формирование профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</li> <li>- Формирование умений анализировать причины успехов и неудач, осознание необходимости непрерывного профессионального самосовершенствования;</li> <li>- Реализация участниками Программы наставничества своих возможностей, признание собственной компетентности, достижение высоких результатов деятельности;</li> <li>- Рост рейтинга молодых учителей среди участников образовательных отношений.</li> </ul>
Критерии оценки программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие информационной, методической, нормативно-правовой, методологической базы работы наставника в рамках проекта «Школа молодого учителя»;</li> <li>- Наличие методических материалов, разработанных и апробированных в рамках проекта «Школа молодого учителя»;</li> <li>- Наличие положительных изменений, полученных в ходе проекта по достижению планируемых результатов в рамках проекта «Школа молодого учителя»;</li> <li>- Наличие значимости результатов воспитания и поддержки молодых педагогов, их закреплении на территориях края на благо развития образования в Приморье.</li> </ul>

### **ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПН)**

Цель ПН: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи ПН:

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне;
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы;

4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности;
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в лицее, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации ПН:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников ПН;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, достаточную сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

#### **Требования к учителю-наставнику**

**Наставник** – участник ПН, 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.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов).

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.

Учитель наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в школе;

-способствовать профессиональному становлению наставляемого.

### Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, 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, и руководителем методического объединения, педагогами школы.

### Этапы реализации программы

#### Первый этап – Мотивационно-организационный этап (сентябрь-октябрь)

<i>Содержание этапа</i>	<i>Прогнозируемый результат этапа</i>
<p>Определение уровня профессиональной компетентности молодого педагога.</p> <p>Определение уровня теоретической и методической подготовки молодого специалиста.</p> <p>Анализ интересов и запросов педагога в сфере его деятельности.</p> <p>Определение уровня готовности молодого специалиста к дальнейшему образованию.</p> <p>Создание благоприятного психологического микроклимата, атмосферы сотрудничества, снятия барьеров в общении молодого педагога с наставником и коллективом.</p> <p>Формирование единой информационной, методической, нормативно-правовой, методологической базы работы наставника в рамках программы целевой модели наставничества «Учитель-учитель».</p>	<p>Определение методических затруднений молодого педагога.</p> <p>Создание методической базы для реализации проекта.</p> <p>Разработка программно – методического и информационного обеспечения.</p> <p>Адаптация молодого специалиста в образовательной организации.</p>

#### Второй этап – Содержательно-деятельностный этап (октябрь -май)

<i>Содержание этапа</i>	<i>Прогнозируемый результат этапа</i>
<p>Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение, диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей</p> <p>Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности наставником.</p> <p>Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-</p>	<p>Повышение профессиональной компетентности молодого специалиста.</p> <p>Обеспечение непрерывного совершенствования качества педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>Совершенствование методов педагогической деятельности молодого педагога по развитию творческой и</p>

<p>воспитательной работы в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).</p> <p>Совершенствование педагогического мастерства молодого педагога в соответствии с моделью профессионального роста учителей.</p>	<p>самостоятельной деятельности обучающихся.</p>
--	--

### Третий этап – Оценочно-рефлексивный этап (апрель-май)

<i>Содержание этапа</i>	<i>Прогнозируемый результат этапа</i>
<p>Разработка способов анализа ошибок, допущенных в процессе наставнической деятельности.</p> <p>Диагностика результатов эффективности совместной деятельности наставника и молодого специалиста.</p> <p>Организация образовательных событий, способствующих результативности и продуктивности в рамках программы целевой модели наставничества «Учитель-учитель».</p> <p>Рефлексия профессиональной деятельности в рамках проекта.</p>	<p>Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.</p> <p>Использование в работе современных образовательных технологий.</p> <p>Разработаны критерии и показатели эффективности целевой модели наставничества «Учитель-учитель».</p> <p>Проведен анализ и оценка деятельности программы.</p> <p>Рефлексивные эссе наставника и молодого специалиста.</p>

### Четвертый этап – Авторско-творческий этап (май-июнь)

<i>Содержание этапа</i>	<i>Прогнозируемый результат этапа</i>
<p>Публикации, размещение материалов на сайте школы в рамках программы целевой модели наставничества «Учитель-учитель».</p> <p>Оформление авторско-творческих продуктов наставника и молодого специалиста.</p> <p>Трансляция педагогического опыта на разных уровнях (муниципальном, региональном) через проведение различных мероприятий.</p>	<p>Наличие учебно-методических материалов, разработанных и апробированных в рамках программы целевой модели наставничества «Учитель-учитель».</p> <p>Сформирован электронный банк «Лучшие практики наставничества» для распространения педагогического опыта.</p>