

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная Каплинская школа»  
П Р И К А З

№ 159

от 01 сентября 2021 года

Об организации наставничества  
молодых специалистов и педагогов

В соответствии со ст. 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» Закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о наставничестве в МБОУ «ОО Каплинская школа», в целях организации целенаправленной помощи молодым специалистам МБОУ «ОО Каплинская школа» в их адаптации, в приобретении практического опыта, создания условий для профессионального развития молодых специалистов

приказываю:

1. Назначить Ченцову Г.И., учителя начальных классов, наставником Щелкуновой В.Р., учителя начальных классов, сроком на 1 год.
2. Наставничество осуществлять в соответствии с Положением о наставничестве в МБОУ «ОО Каплинская школа».
3. Утвердить программу наставничества «Учитель – учитель» на 2021-2022 учебный год.
4. Контроль над исполнением данного приказа оставляю за собой.

И.о. директора МБОУ «ОО  
Каплинская школа»



Лонская Н.А.

С приказом ознакомлены и согласны:

| № п/п | Фамилия        | Подпись               | Дата       |
|-------|----------------|-----------------------|------------|
| 1     | Ченцова Г.И.   | <i>Г.И. Ченцова</i>   | 01.09.2021 |
| 2     | Щелкунова В.Р. | <i>В.Р. Щелкунова</i> | 01.09.2021 |

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Основная общеобразовательная Каплинская школа»

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета

МБОУ «ОО Каплинская школа»

протокол от 30.08 2021 г. № 13

УТВЕРЖДАЮ

приказ директора МБОУ «ОО

Каплинская школа» от 01.09 2021 г.

№ 159

Программа наставничества  
«Учитель-учитель»

Составитель: Ченцова Г.И.,

учитель начальных классов

2021-2022 уч.год



## Содержание

|  |     |
|--|-----|
| 1. Пояснительная записка                           | 3-5 |
| 2. Содержание программы                            | 5-6 |
| 3. Оценка результатов программы и ее эффективности | 6-8 |

## I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением 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.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию,

самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста 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 молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает молодой учитель Щелкунова Валерия Романовна.

## **1.2 Взаимосвязь с другими документами организации**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе бюджетного общеобразовательного учреждения «ОО Каплинская школа» 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 в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

## **1.3 Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества «Учитель-учитель» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

### **Задачи:**

1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций гимназии и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и

профессионального уровня наставляемой, а также качества обучения младших школьников.

#### 1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план кафедры учителей начальных классов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

#### 1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма 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.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### Наставляемые:

1) **Щелкунова В.Р.** - молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две 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 работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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 программой

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с молодыми являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

**Формы и методы работы:** беседы; собеседования; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

## III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет заместитель директора.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2).

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании МО учителей начальных классов на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год (Приложение 3).

## План учителя-наставника

| Направления работы   | Тематика мероприятий   | Формы работы  |
|--|--|---|
| 1. Изучение школьной документации                                  | Изучение программ, методических записок, учебных пособий, стандартов.                          | Собеседование.<br>Консультации.<br>(август, сентябрь) |
|  | Составление тематического планирования   |   |
|  | Формирование представлений о внутреннем распорядке школы и нормативно-правовой базы школы      | Практическое занятие (сентябрь)                       |
|  | "Как вести школьный журнал"  |   |
|  | "Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению"       | Практическое занятие (октябрь)                        |
|  | "Нормы и правила составления характеристика на ученика"  | Практическое занятие (январь)                         |
|  | "Проведение и анализ промежуточной и итоговой аттестации, комплексных и диагностических работ" | Практическое занятие (апрель)                         |
|  | "Итоги работы молодого педагога со школьной документацией"                                     | Анализ работы (май)                                   |
| 2. Самообразование и повышение уровня профессиональной компетенции | «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»   | Индивидуальные беседы (сентябрь)                      |
|  | Включение молодого специалиста в работу ШМО  | По плану ШМО учителей начальных классов               |
|  | Участие в заседаниях молодых педагогов   | По плану СОИРО  |
|  | «Планирование триединой дидактической цели урока. Современный урок и его анализ»               | Практическое занятие (октябрь)                        |
|  | «Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся»                                      | Консультация (ноябрь)                                 |
| 3. Методическая работа. Планирование и организация работы          | "Активные методы обучения, как средство активизации познавательной деятельности "              | Посещение уроков наставника (2-3 раза в четверть)     |

✕



|                      |  |   |
|----------------------|--|---|
| по предмету          | "Здоровьесберегающие технологии на уроках в начальной школе"   | Посещение уроков наставника (2-3 раза в четверть) |
| 4. Подведение итогов | "Итоги методической работы: проблемы, достижения, перспективы" | Май   |