

**Нижнесергинский муниципальный район**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**средняя общеобразовательная школа №10**  
**пгт. Верхние Серги**

**Модель наставничества «учитель-учитель»**  
**«Наставник молодого педагога»**

**Разработала: учитель**  
**Анисимова Вера Александровна**

**2019-2023 г.**

## ПАСПОРТ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

### Модель наставничества «учитель-учитель»

#### «Наставник молодого педагога»

**Целью такой 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.

#### **Задачи:**

- 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 включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

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.

## АКТУАЛЬНОСТЬ МОДЕЛИ

Именно способность человека реализовать свой потенциал в современных условиях и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути адаптации, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профессиональных возможностей.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: - проблемы молодого специалиста в новом коллективе.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию,
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе
- взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы школа превращалась в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения

местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Доказано что технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

## УЧАСТНИКИ

Учитель-наставник, молодой педагог, обучающиеся.

## УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ и РЕЗУЛЬТАТЫ

### *Основные направления работы по реализации программы*

**Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы**

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

**Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемого**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

### **Выявление проблемных зон в работе наставляемого**

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

### **Составление планов работы с наставляемыми**

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;

- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

### **Технология управления наставнической деятельностью**

Технология управления – вся совокупность управленческих решений и средств, сознательно применяемых для достижения цели:

- Проектирование. Высокотехнологичные специалисты не появляются внезапно; необходимо планировать работу по «выращиванию» кадров.
- Диагностика – определение, изучение и оценка параметров, характеризующих состояние кадрового потенциала, выявление факторов, влияющих на это состояние.
- Мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и прогнозировать его развитие.
- Анализ собранной информации. Полученные в результате диагностики данные анализируются и интерпретируются по направлениям:
  - обеспечение качества прохождения аттестации учителями;
  - участие педагогов в инновационной деятельности;
  - участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
  - диссеминация педагогического опыта.

Подготовка и принятие управленческого решения: располагая результатами диагностики и мониторинга, можно сравнивать «качество» педагогических кадров. Сравнительный анализ результатов позволяет выявить факторы, влияющие на качество образования, и устранить недостатки в образовательной системе лица, создать условия для совершенствования работы. В качестве таких факторов и могут выступать квалификация педагогов, методическая работа, внутришкольный контроль.

**Формы и методы работы с наставляемыми:** беседы; собеседования; информирование; личный пример; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания; методы актуализации индивидуальной мотивации; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

### **Этапы реализации**

Пары или группы наставник-наставляемый(е) как правило создаются в на 1 год, но, в зависимости от задачи, которые решаются в ходе сотрудничества, продолжительность совместной деятельности может быть увеличена (до 2-3 лет). Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно, результаты по факту:

Основные направления деятельности	Конкретные меры / Формы мероприятий	Сроки	Результаты наставляемого
Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления	<p>Самодиагностика наставляемого на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития</p> <p>Диагностическая и мотивационная беседа с наставником для уточнения зон профессионального развития</p> <p>Совместная разработка плана конкретных мер по преодолению профессиональных трудностей</p>	Сент.-окт. 2019г	<p>Определены с помощью методик в (Приложении 1 и <a href="http://xn--36-6kccaa8dino3ai8f.xn--p1ai/sites/all/files/d18/81112-1.pdf">http://xn--36-6kccaa8dino3ai8f.xn--p1ai/sites/all/files/d18/81112-1.pdf</a>) дефицитные компетенции, требующих развития; сформулирован перечень тем для самообразования, консультаций с наставником, курсов повышения квалификации</p> <p>Разработаны план и меры преодоления профессиональных трудностей</p>
Вхождение в педагогическую должность	<p>Знакомство с ОО, его особенностями и направления развития</p> <p>Знакомство с коллективом</p> <p>Изучение сайта школы, групп в социальных сетях, порядка публикации и содержания размещаемой информации</p> <p>Изучение локальных актов школы и иных нормативных документов (Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и т.д.)</p> <p>Формирование понимания о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей</p> <p>Изучение внутренней системы</p>	<p>Сент.-окт. 2019г</p> <p>Сент.-окт. 2019г</p> <p>Сент.-окт. 2019г</p> <p>Сент.-окт. 2019г</p> <p>Сент.-окт. 2019г</p> <p>Сент.-окт. 2019г</p> <p>Сент.-окт. 2019г</p>	<p>Изучены особенности и направления деятельности школы. Изучена программа развития школы</p> <p>Изучена структура коллектива, выявлены направления взаимодействия и сотрудничества с различными группами работников</p> <p>Изучена структура официального сайта школы и размещенная документация. Изучены правила публикации, информации о деятельности школы на сайте и в социальных сетях.</p> <p>Изучены и выполняются требования локальных актов школы, в том числе правила безопасности, правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция, кодекс этики</p> <p>Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей</p> <p>Изучены основные положения и</p>

	оценки качества образования	2019г	состав ВСОКО школы
	Обучение анализу результатов своей профессиональной деятельности	В теч. всего периода	Изучены и внедряются методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...
Организационно-методическая деятельность	Изучение методологических основ и методики построения и организации результативного учебного процесса	Сент.-нояб. 2019г	Изучены методологические основы и методика построения и организации результативного учебного процесса
	Изучение нормативных документов в области образования	В теч. 2019-2022г	Изучены основные нормативные документы: Закон об образовании, обновленные ФГОС и др.
	Консультации по подбору методической литературы	в теч. 2019-2022г	Регулярно изучается методическая литература. Сформирована и пополняется «копилка» педагогических идей. (Приложение 2)
	Включение в деятельность ШМО	по плану ШМО	Включена в состав ШМО, ознакомлена с планом работы ШМО. Определена тема самообразования в рамках деятельности ШМО. "Применение ИКТ в начальной школе" Участие в работе ШМО: участие в проведении предметных декад, выступление на заседаниях и др.
Профессиональное становление	Консультации по созданию рабочей программы, ТП в соответствии с ФГОС	Сент.-окт. 2019г	Самостоятельно составлена рабочая программа, ТП, материально-техническое обеспечение по предмету «ИЗО» в начальных классах в соответствии с требованиями ФГОС
	Беседы «Работа с УМК «Школа России». Структура урока и методика преподавания на ступени НОО в соответствии с ФГОС»	Сент.-нояб. 2019г	Изучен состав УМК «Школа России», структура типовых уроков и методики преподавания предметов на ступени НОО в соответствии с обновленными ФГОС (Прил. 2)
	Беседы «Психофизиологические особенности детей младшего школьного возраста»,	нояб. 2019г	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при

	<p>«Формирование духовно-нравственной культуры в курсе начальной школы»</p> <p>Беседа «Различные типы и формы уроков»</p> <p>Беседа «Методы мотивации и активизации внимания обучающихся на уроках в начальных классах»</p> <p>Беседа «Методы эффективного контроля и оценки на уроках в начальной школе»</p> <p>Беседа «Современные педагогические технологии как средство повышения качества обучения»</p> <p>Изучение успешного опыта организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)</p> <p>Изучение основ функциональной грамотности.</p> <p>Изучение основ финансовой грамотности.</p> <p>Беседа «Основные направления исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности»</p>	<p>декаб. 2019г</p> <p>январь. 2020г</p> <p>февр. 2020г</p> <p>мар. – апр. 2020г</p> <p>январь – апр. 2020г</p> <p>сентябрь. 2020г</p> <p>октябрь. 2020г</p> <p>ноябрь. 2020г</p>	<p>воспитании обучающихся и подготовке к занятиям</p> <p>Изучены и применяются различные типы и формы уроков (Прилож. 2)</p> <p>Изучены различные методы активизации внимания обучающихся на уроках, которые активно применяются при проведении уроков</p> <p>Изучены различные методы контроля на уроках, которые активно применяются при проведении уроков</p> <p>Распланировано последовательное изучение, освоение и внедрение в свою систему преподавания современных педагогических технологий</p> <p>Подготовлены и проведены (род. собрания, мероприятия с родителями на основе полученных знаний, вовлечены во внеурочную работу платформы Учи.ру Прил. 3)</p> <p>Изучены основы функциональной грамотности.</p> <p>Ведется курс внеурочной деятельности по программе формирования финансовой грамотности для младших школьников (Приложение 4)</p> <p>Изучены основные направления исследовательской деятельности обучающихся в рамках внеурочной деятельности. Ведется отбор и подготовка обучающихся к участию в различных мероприятиях</p>
--	--	---	---



	<p>Беседа «Возможности применения цифрового образовательного контента на уроках и во внеурочной деятельности»</p> <p>Беседа «Проектная деятельность обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности»</p> <p>Изучение эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.)</p> <p>Посещение уроков наставника, опытных педагогов, открытых мероприятий, участие в семинарах и т.д.</p> <p>Посещение уроков наставляемого лица с целью психологической поддержки, оказания методической помощи. Посещение показательных и открытых уроков (4-5 уроков за четверть)</p> <p>Встречи-консультации с наставником по вопросам, возникающим в процессе педагогической деятельности</p>	<p>дек. 2020г</p> <p>январь. 2021г</p> <p>фев. 2022г</p> <p>в течен. учеб. года</p> <p>в течен. учеб. года</p> <p>в течен. учеб. года</p>	<p>(олимпиады, конкурсы... Самоанализ Прил. 2)</p> <p>Изучены возможности применения цифрового образовательного контента. Материалы ЦОК применяются при проведении уроков и во внеурочной деятельности (Приложение 3)</p> <p>Изучен вопрос организации проектной деятельности обучающихся младших классов. Проводится работа над проектами</p> <p>Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики</p> <p>Изучен и проанализирован положительный опыт проведения уроков и открытых мероприятий</p> <p>Посещены уроки различных типов и предметов. Проведен развернутый самоанализ и анализ посещенных уроков, с целью повышения их эффективности (Приложение 2).</p> <p>Своевременное преодоление затруднений и решение вопросов, возникающих в процессе педагогической деятельности</p>
<p>Повышение уровня квалификации и педагогического мастерства</p>	<p>Беседа «Повышение квалификации как фактор успешности педагогической деятельности педагога»</p> <p>Участие в педагогических советах,</p>	<p>декаб. 2020г</p> <p>в</p>	<p>Проведен подбор курсов повышения квалификации по направлению педагогической деятельности</p> <p>Повышение профессионального</p>

	<p>семинарах, вебинарах, конференциях по различным направлениям педагогической деятельности. Обучение на курсах повышения квалификации.</p> <p>Беседа «Роль профессиональных сообществ в деятельности педагога»</p> <p>Беседа «Распространение педагогического опыта и участие в конкурсах»</p>	<p>течен. учеб. года</p> <p>февр. 2020г</p> <p>мар. 2019г - фев. 2023г</p>	<p>мастерства</p> <p>Включение в деятельность педагогических сообществ Урок.ру , Инфоурок (Приложение 3)</p> <p>Подготовлены и опубликованы на специализированных ресурсах материалы по образовательной тематике (Приложение 3)</p>
Рефлексия по итогам совместной деятельности	Проведение встреч по промежуточным итогам реализации программы наставничества	май 2021г	Анализ и оценка эффективности и результативности совместной работы, удовлетворенности совместной деятельностью. Намечен план дальнейшего взаимодействия (при необходимости)
	Самодиагностика наставляемого на предмет сформированности педагогических компетенций и определения дальнейших направлений профессионального развития	май 2022г	<p>Определены с помощью методик в Приложении 1 сформированные компетенции.</p> <p>Обусловлен переход на качественно другой уровень сотрудничества «учитель-учитель» – взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над долгосрочным проектом.</p>
Совместное планирование работы на дальнейший период	Изучение технологии разновозрастного сотрудничества в начальной школе	Сент., окт. 2022г	Изучена технология разновозрастного сотрудничества в начальной школе
	Разработка плана совместного взаимодействия как равных партнёров по педагогической технологии разновозрастного сотрудничества в начальной школе	нояб., дек. 2022г	Разработан проект по внедрению во внеурочной деятельности педагогической технологии разновозрастного сотрудничества в начальной школе в рамках модели наставничества «ученик-ученик»

## ЛИТЕРАТУРА

1. Диагностические материалы для педагога, г. Самара школа 36 <http://xn--36-6kccaa8dino3ai8f.xn--p1ai/sites/all/files/d18/81112-1.pdf>
2. Методическое пособие Реализация целевой модели наставничества [https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/11/metodicheskoe-posobie\\_realizacija-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf](https://krirpo.ru/wp-content/uploads/2021/11/metodicheskoe-posobie_realizacija-celevoj-modeli-nastavnichestva.pdf)
3. Модель наставничества <https://pkiro.ru/wp-content/uploads/2021/03/modeli-nastavnichestva.pdf>
4. Программа наставничества <http://school82.ru/nastav3.pdf>