

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»  
II год  
на 2023-2024 учебный год  
МКОУ «СОШ №10»**

<b>I. Пояснительная записка.....</b>	<b>3-5</b>
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности .....	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.....</b>	<b>5</b>
<b>III. Содержание программы .....</b>	<b>5-7</b>
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год.....</b>	<b>7-8</b>

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МКОУ «СОШ №10» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике. Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МКОУ «СОШ №10»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МКОУ «СОШ №10» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МКОУ «СОШ №10» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МКОУ «СОШ №10» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы вновь прибывшего специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении

- профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
  3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица.
  4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
  5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

### **Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МКОУ «СОШ №10» составляется на год, в котором назначаются наставники для вновь прибывших специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, 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, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09.2024 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «СОШ №10» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

#### **Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

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

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

#### **Деятельность наставника**

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

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

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной

компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **3.1. Основные участники программы и их функции.**

**Наставляемый:** Жидков Николай Николаевич, не имеющий педагогического опыта работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса .

**Наставник:** Толокнева Валентина Владимировна

#### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

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

-разрабатывать совместно план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить педагога 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 педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества педагога, 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 педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации педагога, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации с предложениями по дальнейшей работе.

### **Требования к наставляемому специалисту:**

- 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 и руководителем методического объединения

## **3.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками:** «опытный педагог - педагог», классический вариант поддержки для приобретения вновь прибывшим педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с вновь прибывшими специалистами 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.

## **3.3. Организация контроля и оценки**

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

Наставник – Толокнева В.В, стаж работы -25 года. Предметная область: русский язык, литература, ОБЖ. Образование – высшее педагогическое.

Наставляемый – Жидков Н.Н., стаж работы – 1 год. Предметная область ОБЖ. Образование – высшее юридическое, на данный момент прошел переподготовку.

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА  
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
<b>Август</b>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Брилева М.В. Пащенко Л.И.
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Брилева М.В. Пащенко Л.И.
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Пащенко Л.И.
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Пащенко Л.И.
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Толокнева В.В.
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (прог работы Наставника с Наставляемым лицом)	Толокнева В.В. Жидков Н.Н.
7.	Беседа : Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Толокнева В.В.
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Толокнева В.В.
<b>Октябрь</b>		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Толокнева В.В.
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Пащенко Л.И. Толокнева В.В.
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Толокнева В.В.
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Толокнева В.В.
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Толокнева В.В.
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Толокнева В.В.
<b>Ноябрь</b>		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Пащенко Л.И. Толокнева В.В.
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Толокнева В.В.
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Толокнева В.В.
<b>Декабрь.</b>		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Толокнева В.В.
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Толокнева В.В.
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Толокнева В.В.

21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Толокнева В.В.
Январь		
22.	Посещение начинающим специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Толокнева В.В.
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Толокнева В.В.
25.	Консультация .Виды уроков.	Толокнева В.В.
Март		
26.	Текущие проблемы организации УВП	Пащенко Л.И. Толокнева В.В.
27.	Беседа Корректировка рабочих программ	Толокнева В.В.
28.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Жидков Н.Н.
Апрель		
29.	Практикум «Мои достижения педагогической деятельности в школе» ( выступление на ШМО по теме самообразования.)	Жидков Н.Н.
Май		
30.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Толокнева В.В. Жидков Н.Н.
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Толокнева В.В.