

МБОУ «Краснооктябрьская СШ»

Рассмотрено на заседании педагогического  
совета школы  
Протокол № 3 от 19.12.2022 года

Утверждено  
Приказом по школе № 146 от 19.12.2022 года

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
в рамках целевой модели наставничества  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
на 2022/2023 – 2024/2025 учебный год

Составитель:

Александрова М.В., заместитель директора по учебной работе, куратор программы.

Срок реализации настоящей программы: 3 года

Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» МБОУ «Краснооктябрьская СШ» на 2022 -2023 – 2024 – 2025 учебный год отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-5
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> .....	5
<b>III. Содержание программы</b> .....	5-7
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> .....	7-8

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества в рамках целевой модели наставничества «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» МБОУ «Краснооктябрьская СШ» 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 школы.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Краснооктябрьская СШ» 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 школу получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им методическую (теоретическую и практическую) помощь в непосредственной работе с детьми, повысить их профессиональную компетентность, стимулировать стремление к самообразованию и профессиональному росту.

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

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

Программа наставничества МБОУ «Краснооктябрьская СШ» (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 молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию, 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 3 года.**

Это связано с тем, что планы методических объединений учителей и методической работы школы составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и вновь прибывшие педагоги поменять место работы, кроме того таким образом удобнее будет проанализировать проделанную работу наставников с наставляемыми. Годичный срок реализации данной программы наставничества составлен на год, что также позволит внести в программу необходимые коррективы под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 19.12.2022 г., срок окончания 19.12 2025 года.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей школы 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 уроков наставником и наставляемым.
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 методических

- объединений учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями-предметниками.
  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 и общественную 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:** Жинь Дмитрий Андреевич, практически не имеющий опыта работы,

педагогический стаж – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, педагогическим общением с обучающимися.

**Наставник:** Александрова М.В.

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

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста 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 молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления и самообразования;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, 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 молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### **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 и самообразования в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника и других опытных педагогов передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ними;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем

методического объединения (при наличии профильного методического объединения).

### 3.2. 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 и 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;

## ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 – 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Декабрь		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Декабрь - январь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. по УР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение и консультирование наставников.	Зам по УР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УР Учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
9.	Посещение молодым специалистом уроков опытных	

	педагогов	
Февраль		
10.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
11.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Зам. по УР Учитель наставник
12.	Работа Наставляемого в методических объединениях школы. Определение темы самообразования.	Руководители ШМО Учитель -наставник
13.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
14.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
15.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УР
16.	Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов	Зам. по УР
17.	Консультация о проведении Всероссийских проверочных работ в 202-2025 годах. Ознакомление с нормативной базой	Зам по УР
Март		
18.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УР Учитель -наставник
19.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
20.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
21.	Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов	Зам по УР, учителя - предметники
22.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
23.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
24.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
25.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
26.	Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов	Зам по УР, учителя - предметники
Апрель		
27.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя- предметники
28.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель -наставник
29.	Посещение молодым специалистом уроков опытных педагогов	Зам по УР, учителя - предметники
30.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
31.	Консультация. Виды уроков.	Учитель -наставник
32.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
33.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УР Учитель -наставник
34.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник



35.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
36.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на педсовете, ШМО по теме самообразования).	Наставляемый специалист
Май		
37.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
38.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник