

муниципальное общеобразовательное учреждение  
Смоленская основная школа



*В.В. Питерцев*

Утверждено  
Директор школы:  
Питерцев В.В.  
«30» августа 2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГ»  
2024/2025 уч. год**

Составитель: Спасская И.Н.

с. Смоленское, 2024 г

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## **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.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 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 работают два вновь прибывших учителя.

**Цель Программы:** разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда **задач:**

- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения организационно-результативного учебного процесса;
- ориентировать учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.

## **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на учебный год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 31.08.2025 года.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1. Щуренко В.Ю. – вновь прибывший учитель, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками.  
Наставник для вновь прибывшего специалиста: куратор программы Спасская И.Н..

### Механизму правления программой

Основное взаимодействие между участниками: «учитель-учитель», классический вариант поддержки для приобретения наставляемым учителем необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы являются:

*Обязательность* – проведение работы учителем, приступившим к работе в учреждении в зависимости от должности и направления деятельности.

*Индивидуальность* – выбор форм и видов работы с 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.

### Требования к учителю-наставнику:

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

### Требования к наставляемому учителю:

- 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 руководителем методического объединения.

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

## **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

### **Планируемые результаты программы:**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- ✓ Высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-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.

### **Оцениваемые результаты Программы**

- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния.
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в образовательной организации.
- ✓ Качественный рост успеваемости, улучшение поведения в классах.
- ✓ Сокращение числа конфликтов педагогическими и родительскими сообществами.
- ✓ Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствию наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений личности наставляемого -

участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с

наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта профессиональной деятельности.

### План работы

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<b>Сентябрь - октябрь</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Изучение ФГОСНОО, ФГОСООО, ФГОССОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.</li><li>- Оказание помощи в разработке поурочных планов.</li><li>- Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. Знакомство с опытом работы других учителей.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, АООП, план Работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности)</li><li>Практическое занятие «Ведение школьной документации»(классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)</li></ul>	Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.
<b>Ноябрь-декабрь</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Оказание помощи работе над методической темой.</li><li>- Совместная разработка планов-конспектов уроков</li><li>- Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</li><li>- Занятие:«Современный урок и его организация. Использование Современных педагогических технологий».</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Изучение документации о проведении уроков.</li><li>Практическое занятие: «Выполнение единых Требований к проведению уроков».</li><li>«Типы и формы уроков»</li><li>- Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти»</li></ul>	Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
<b>Январь-февраль</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>-Иновационные технологии в обучении</li><li>-Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</li></ul>	Контроль качества составления поурочных планов(технологических карт урока) ,
<b>Март</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся</li><li>- Практикум«Формы и методы работы на уроке».</li><li>-Видеоуроки.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Изучение документов по ФГОС.</li></ul>	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.

<i><b>Апрель</b></i>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация индивидуальной работы учащимися на уроках.</li> <li>- Составление и разработка технологических карт к урокам.</li> <li>- Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</li> </ul> <p style="margin-left: 20px;">Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Составление итоговых тестов для проверки.</li> <li>- Изучение положения о Текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> <li>- Составление аналитических справок.</li> </ul>	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>
<i><b>Май</b></i>		
<p>Подведение итогов работы за год.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация проверки ЗУНУ учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отчет о результатах наставнической работы.</li> <li>- Оформление и заполнение отчетной документации</li> </ul>	<p>Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)</p>