

# МОУ «Едогонская СОШ»

МОУ "ЕДОГОНСКАЯ СОШ", Зыбайлова Надежда Сазоновна

01.09.2023 17:10 (MSK), Простая подпись

от «01» сентября 2023г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» на 2023/2024 учебный год



2023 г.

## Содержание программы

### **I. Пояснительная записка**

- 1.1 Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2 Цель и задачи программы наставничества
- 1.3 Срок реализации программы...
- 1.4 Применяемые формы наставничества и технологии
- 1.5 Основные виды деятельности
- 1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми
- 1.7 Принципы наставничества

### **II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества**

### **III. Содержание программы**

- 3.1 Основные участники программы и их функции
- 3.2 Механизм управления программой наставничества
- 3.1 Организация контроля и оценки

### **IV. Планируемые мероприятия по реализации программы**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества 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.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальности, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МОУ Едогонская СОШ.

Решению этих стратегических задач кадровой политики 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 МОУ Едогонская СОШ: 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 Едогонская СОШ (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 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 через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги менять 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 – Новикова Яна Андреевна.

-с 1.10.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года – Шайхудинов Сергей Сергеевич.

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

Исходя из образовательных потребностей Едогонская СОШ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

#### **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. 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:** Новикова Яна Андреевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса в начале педагогической деятельности.

**Наставник:** Кирильчик Ирина Петровна

**Наставляемый:** Шайхудинов Сергей Сергеевич, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса в начале педагогической деятельности.

**Наставник:** Штык Анастасия Геннадьевна

#### **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 наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества наставляемого специалиста, 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 наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-совместно разрабатывать план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

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

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

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

-подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого специалиста 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 – 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;
- наставники - участники программы.

**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	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель - наставник
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.	Учитель - наставник
5.	Беседа (анкетирование): Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
6.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель - наставник
7.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель - наставник
<b>Октябрь</b>		
8.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
9.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Администрация школы
10.	Определение темы самообразования.	Учитель - наставник
11.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
<b>Ноябрь</b>		
12.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель - наставник
13.	Консультация Здоровьесберегающие технологии	Учитель - наставник
<b>Декабрь.</b>		
14.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель - наставник
15.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель - наставник
16.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель - наставник
17.	Анализ работы за 1 полугодие	Учитель - наставник
<b>Январь</b>		
17.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Администрация школы
18.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель - наставник
<b>Февраль</b>		
19.	Консультация .Виды уроков.	Учитель - наставник
20.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
<b>Март</b>		
21.	Текущие проблемы организации учебно-воспитательного процесса	Учитель - наставник
22.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель - наставник
<b>Апрель</b>		

23.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель – наставник Наставляемый
		специалист
Май		
24.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель – наставник
	Июнь	
25	Подведение итогов. Анализ работы	Учитель – наставник Наставляемый специалист. Администрация.