

«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор ОУ

---

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«Учитель – Учитель»**

**на 2023-2024 учебный год**

Составитель: Стрижнёва Надежда Фёдоровна

Срок реализации: 1 год

## Структура программы

### I. Пояснительная записка

#### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества

12. Цель и задачи программы наставничества
13. Срок реализации программы
14. Применяемые формы наставничества и технологии
15. Основные виды деятельности
16. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым
17. 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 наставничества на учебный год

**-Постоянное сотрудничество в течение учебного года 2023 – 2024 уч. год**

**Оказание помощи в подтверждении квалификационной категории по должности «учитель»;**

**Подготовить и провести совместный бинарный урок: английский язык – обществознание по дисциплине «финансовая грамотность» по теме «Всё о деньгах» - октябрь 2023 год.**

**Сотрудничество в проведении классных часов по теме « Мужество, героизм, патриотизм граждан России и Советского Союза»; «Правовая ответственность несовершеннолетних» - в течение учебного года;**

**Участие в конкурсе «Лучшая методическая разработка урока финансовой грамотности» - декабрь 2023г.**

**Участие в обмене опытом работы на уроках гуманитарного цикла – март 2024 г.**

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ СОШ №1 с. Камень - Рыболов 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);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны 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 МБОУ СОШ №1.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ №1 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 МБОУ СОШ №1 с. Камень - Рыболов 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 МБОУ СОШ №1 (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 возможностей 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.**

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №1 с.Камень -Рыболов 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. 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
- Искреннее 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.

Сведения о наставляемом

Фамилия, имя, отчество:	Бобрук Алина Александровна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	ДВФУ
Год окончания учебного заведения:	2016
Специальность по диплому:	Педагогическое образование с двумя профилями подготовки, профиль «иностранный язык (китайский) и иностранный язык (английский)»
Квалификация по диплому:	учитель
Педагогический стаж:	7 лет
Должность:	Учитель английского языка
Учебная нагрузка:	29 часов
Классное руководство:	7б
Квалификационная категория:	соответствие

Сведения о педагоге - наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Стрижнёва Надежда Фёдоровна
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	ДВГУ; ВГУЭС
Год окончания учебного заведения:	1980; 2019
Специальность по диплому:	Преподаватель истории, обществознания, историк; Юриспруденция.
Педагогический стаж:	43 года
Должность:	Учитель истории, обществознания.
Учебная нагрузка:	30 часов
Классное руководство:	нет
Квалификационная категория:	-высшая

### **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;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

- оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-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 методического объединения 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 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 - участников;
- наставники - участники программы;

### 4. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год

№	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
1.	Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.	сентябрь

	Собеседование «Самообразование - лучшее образование». Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;	
2.	Занятие: Планирование внеурочных занятий; Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; Практическое занятие: Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. План – характеристика класса. Тематика родительских собраний. Беседа с родителями. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы при проверке тетрадей);	октябрь
3.	Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся; Участие в работе МО . Занятие: Современный урок и его организация; Практикум: Разработка конспекта урока. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять конспект урока.	ноябрь
4.	Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника;	декабрь
5.	Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся; Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда; Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;	январь
6.	Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к экзаменам. Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы; Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи; Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе";	февраль
7.	Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё; Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее); Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала;	март
8.	Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры); Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования), в неделе молодого специалиста, оказание помощи при подготовке открытого мероприятия по	апрель

	<p>воспитательной работе;  Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями;</p>	
9.	<p>Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;  Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;  Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.</p>	май