

**«Рассмотрено»**

на заседании педагогического совета  
Протокол №3 от «26» октября 2023г.

**«Утверждаю»**

и.о. директора МКОУ ХМР  
«СОШ им. В. Г. Подпругина с.Троица»  
\_\_\_\_\_ Т.В.Ракитина  
Приказ №271/1-О от 26 октября 2023г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**  
**на 2023/2024 учебный год**  
**МКОУ ХМР «СОШ им. В. Г. Подпругина с.Троица»**

**Составитель: Микрун Е.В.,**  
**учитель начальных классов**

Срок реализации: 1 год

2023 г.

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

Программа целевой модели наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» составлена и разработана для молодого специалиста МКОУ «СОШ им. В.Г.Подпругина с. Троица» с целью поддержки для успешной адаптации на месте работы в школе.

### **Актуальность разработки программы наставничества**

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МКОУ ХМР «СОШ имени В.Г.Подпругина с.Троица». Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности. Решению стратегических задач кадровой политики МКОУ ХМР «СОШ имени В.Г.Подпругина с.Троица» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее 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. Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне общеобразовательной организации. Срок реализации программы: 1 год

### **Взаимосвязь с другими документами школы**

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на МКОУ ХМР «СОШ им. В. Г. Подпругина с. Троица» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование».

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО,ООО, СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), электронным журналом.

### **Цель и задачи программы наставничества**

**Целью** наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

**Основными задачами** наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

### **Содержание деятельности**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно – исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

Модель взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист».

Виды наставничества:

- традиционное наставничество (наставничество «один на один»);
- ситуационное наставничество

Режим работы: очный.

### **Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

## Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### Основные участники программы и их функции

#### Наставляемые:

Светлакова Анна Андреевна, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

#### Наставник для вновь прибывших специалистов:

Микрун Елена Викторовна, учитель начальных классов

Программа способствует выполнению функции

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания дисциплины ОБЖ, так как учитель биологии близок к задачам пропаганды сохранения здоровья обучающихся и обучению способам и приемам первой помощи.

#### Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет профессиональные дефициты Наставляемого.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разрабатывает и реализует программу, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. При необходимости может быть принято решение о продлении программы наставничества на срок от 1 до 3 лет.

#### 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.

**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;
- 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 молодому специалисту:**

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности учителя ОБЖ;
- проходить обучение, заниматься самообразованием
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 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, высказывать предложения на методическом объединении.

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

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

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **Организация контроля и оценки**

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта

**Итоговый контроль** будет происходить на методическом объединении, где один из вопросов будет посвящён теме наставничества.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД**

#### **Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

#### **Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:**

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

#### **План работы (Дорожная карта) наставничества Микрун Е.В. «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» со Светлаковой А.А., молодым специалистом**

| № п/п | Планируемые мероприятия   | Срок исполнения | Форма отчетности   | Отметка о выполнении |
|-------|---|-----------------|--|----------------------|
| 1     | «Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»<br>Беседа: Традиции школы.<br>Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), | сентябрь 2023   | Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы<br>-календарно-тематическое |                      |

|   |  |              |   |  |
|---|--|--------------|---|--|
|   | <p>правила внутреннего распорядка школы</p> <p>Практическое занятие:</p> <p>Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование);</p> <p>Участие во всероссийской предметной олимпиаде «Команда большой страны»</p> |              | <p>планирование</p> <p>-памятка по заполнению классного журнала</p> <p>- рекомендации коллег</p>  |  |
| 2 | <p>Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника.</p> <p>Участие в «Лаборатории профессии»</p> <p>Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>  | октябрь 2023 | <p>Выработка рекомендаций;</p> <p>Посещение уроков наставника и молодого педагога</p>   |  |
| 3 | <p>Участие в заседании методического объединения;</p> <p>Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</p> <p>Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</p> <p>Федеральное оперативно-профилактическое мероприятие «Нет ненависти и вражде»</p>  | ноябрь 2023  | <p>Протокол МО</p> <p>Выработка рекомендаций</p> <p>Список литературы</p>   |  |
| 4 | <p>Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.</p> <p>Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>Участие в подготовке юбилея школы.</p>  | декабрь 2023 | <p>Анкетирование молодого педагога</p> <p>Выработка рекомендаций</p> <p>Участие учащихся в различных конкурсах</p> <p>Промежуточный отчет</p> |  |
| 5 | <p>- Посещение уроков с целью оказания методической помощи.</p> <p>- Консультации по эффективности использования времени на уроке.</p>   | январь 2023  | <p>Анализ проведенного занятия с использованием современных образовательных</p>   |  |

|   |   |                 |   |  |
|---|---|-----------------|---|--|
|   |   |                 | технологий и ЦОР  |  |
| 6 | - Прохождение КПК;<br>- Посещение уроков, мероприятий с целью оказания методической помощи.   | февраль 2023    | Индивидуальные беседы, рекомендации   |  |
| 7 | Беседа: Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее)  | март 2023       | Индивидуальная беседа   |  |
| 8 | Участие молодого специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования)<br>Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе;<br>Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником;<br>Анализ процесса адаптации молодого специалиста:<br>индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. | апрель-май 2023 | Анкетирование молодого педагога<br><br>Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе |  |
| 9 | Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителям в их профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с вновь прибывшим учителем)  | июнь 20         | Отчет наставника о работе с вновь прибывшим учителем  |  |

(Приложение 1)

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**



| № п/п | Функция управления программой наставничества | Необходимые мероприятия  | Кто реализует          |
|-------|--|--|------------------------|
| 1     | Планирование                                 | Разработать дорожную карту реализации программы с учетом мероприятий проводимых комитетом по образованию.                          | Куратор программы      |
| 2     | Организация                                  | Разработать памятки наставника наставляемому « Критерии эффективного урока».   | Куратор психолог,      |
| 3     | Мотивация                                    | Проводить работу с молодым учителем для прохождения курсов повышения квалификации, с целью приобретения новых знаний и опыта.      | Куратор                |
| 4     | Координация                                  | В рамках реализации данной функции составление графика встреч для обсуждения промежуточных результатов.                            | Куратор, наставник     |
| 5     | Анализ и контроль                            | Составление отчета о реализации программы наставничества. Сделать анализ плюсов и минусов. При необходимости внести корректировки. | Куратор, наставник, МО |

*(Приложение 2)*

**Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ по итогам четверти 2023-2024 учебного года**

- 1) Мониторинг предметных результатов по итогам полугодия
- 2) Взаимопосещение уроков и обсуждение уроков
- 6) Анализ затруднительных ситуаций
- 7) Достижения на конкурсах, съездах, слетах
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конференциях, методических мероприятиях

*(Приложение 3)*

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА**

| № | Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития   | Дата    | Результат |
|---|---|---------|-----------|
| 1 | Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий.  | 2023/24 |           |
| 2 | Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов. | 2023/24 |           |
| 3 | Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в   | 2023/24 |           |

|   |  |         |  |
|---|--|---------|--|
|   | инновационную деятельность.  |         |  |
| 4 | Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.  | 2023/24 |  |
| 5 | Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей. | 2023/24 |  |