

**«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:*

**Наумова Л. В.**

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**

Технология наставничества выступает в качестве ключевого элемента новой динамичной методической системы, обеспечивающей возможности для своевременной адаптации педагогов к меняющимся условиям. Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач, данная программа актуальна для школы, т. к. в 2023-2024 учебном году в школе работают 3 начинающих специалиста и 1 молодой учитель, из них один является выпускником нашей школы.

Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающий педагог организатор- ОБЖ слабо представляет себе повседневную педагогическую практику, ему необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, а в будущем и 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. Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми специалистами на уровне образовательной организации.

### **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**

Создать условия и обеспечить качественный уровень работы с молодым педагогом, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего

педагога, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

#### **Задачи программы:**

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого специалиста, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
4. Повышать профессиональный уровень педагога с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
6. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
7. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций
8. Оценить результаты программы и ее эффективность.

#### **• Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что наставники назначаются на год для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы.

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

#### Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, 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.

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

**Формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель» (наставник- консультант). Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы. Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, саморегулируемое наставничество, виртуальное, реверсная.

Наставляемый (Тимошинов Ю.В.) при желании может проконсультироваться с педагогом любым более опытным учителем в зависимости от ситуации.

С педагогом наставником обсудить возникшие проблемы, составить план работы, обсудить сложные моменты, возникшие с другими участниками учебного процесса, если возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, на помощь придут педагоги участники школьной медиации, а также молодой специалист сможет помочь в освоении современных технологий, техники и т.д. своему наставнику.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### **Наставляемые:**

1) **Тимошинов Юрий Владимирович**, 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:**

1) Директор Т.В.Ракитина

2) Учитель Наумова Л.В., работающий с новым специалистом – Тимошинов Ю.В.

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** – способен 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.

### 2.2. 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.

#### **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 Тимошину Ю.В.:**

- 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.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимное посещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

● администрация организации - участников;

● наставники - участники программы;

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

#### **3.1 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 по форме (Приложение 2).

**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.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - 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 и профессии.

**Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности 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 подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План работы (Дорожная карта) наставничества Наумовой Л.В.  
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ с Тимошиновым Ю.В. молодым специалистом**

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка о выполнении
1	- Работа с конструктором рабочих программ, оказание помощи в составлении рабочей программы, календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах - Проведение инструктажа по оформлению электронного классного журнала. - Участие во всероссийской предметной олимпиаде «Команда большой страны»	октябрь 2023	-календарно-тематическое планирование -памятка по заполнению классного журнала	
2	- Выбор темы по самообразованию; - Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов; - Участие в оформлении учебного кабинета. -Участие в «Лаборатории профессии»	октябрь 2023	Список учебно-дидактического материала Паспорт кабинета Памятка по ведению и оформлению дневников и тетрадей.	

3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в заседании методического объединения;</li> <li>- Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> <li>- Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</li> <li>- Федеральное оперативно профилактическое мероприятие «Нет ненависти и вражде»</li> </ul>	<p>ноябрь 2023</p> <p>1-10 ноября</p>	<p>Протокол МО</p> <p>Выработка рекомендаций</p> <p>Список литературы</p>	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого учителя.</li> <li>-Квест – игра для младших школьников «Правила дорожного движения».</li> <li>-Занятие с молодыми специалистами «Требования к анализу урока».</li> <li>-Участие в подготовке к юбилея школы.</li> <li>- Анализ работы за первое полугодие.</li> </ul>	декабрь 2023	<p>Выработка рекомендаций</p> <p>Участие учащихся в различных конкурсах</p> <p>Промежуточный отчет</p>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в заседании методического объединения</li> <li>-Занятие с молодыми специалистами: Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия.</li> </ul>	январь 2024	<p>Протокол МО</p> <p>Анализ проведенного занятия с использованием современных образовательных технологий</p>	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Участие в заседании МО (выступление по теме самообразования);</li> <li>- Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися «А ну-ка, парни»</li> <li>-« Смотр строя и песни» в рамках военно-патриотического месячника</li> </ul>	февраль 2024	<p>Протокол МО</p> <p>Сценарий мероприятия</p>	
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»</li> <li>- Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-</li> </ul>	март 2024	<p>Памятка</p> <p>Подбор примеров - ситуаций (информационный</p>	

	попустительский, демократический)		лист)	
8	- Зарница - Подготовка и участие к празднованию 9 Мая. - Отчет молодого специалиста о проделанной работе - Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год	апрель-май 2024	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе	
9	-Совместная разработка технологической карты урока, консультации по волнующим вопросам с наставником, администрацией. -Участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей.	в течение учебного года	Конспект урока  Справка о стиле педагогической деятельности учителя	
10	Анализ уровня необходимой профессиональной помощи учителям в их профессиональном становлении (оценка эффективности и результативности работы с вновь прибывшим учителем)	июнь 2024	Отчет наставника о работе с вновь прибывшим учителем	

(Приложение 1)

**Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности**

<b>№ п/п</b>	<b>Функция управления программой наставничества</b>	<b>Необходимые мероприятия</b>	<b>Кто реализует</b>
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	Куратор, наставник



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