

Утверждаю  
Директор Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 13»  
с. Апанасенковское  
Т.А. Жуковская



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**  
**на 2023/2024 учебный год**  
**МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское**

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка.....</b>	<b>3-5</b>
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности .....	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.....</b>	<b>5</b>
<b>III. Содержание программы .....</b>	<b>5-7</b>
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год.....</b>	<b>7-8</b>



## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское 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);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные 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 МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское 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 МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское 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 МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское (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 план МО учителей МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять 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.

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

Исходя из образовательных потребностей МКОУ СОШ № 13 с.Апанасенковское целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

#### **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 ШМО 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 также 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 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 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;

## ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023/2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Склярова И.В.
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Склярова И.В.
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Склярова И.В.
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Склярова И.В.
5.	Закрепление наставнических пар.	Администрация школы
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфорта учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Склярова И.В.
7.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Склярова И.В. Капшук С.В.
8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мастер-класс «Конструирование учебных программ в соответствии с обновленными ФГОС» ;</li> <li>• Консультация «Планирование образовательной деятельности»</li> </ul>	Склярова И.В. Капшук С.В.
9.	Посещение уроков Наставляемых с целью оказания методической помощи	Склярова И.В.



		Капшук С.В.
Октябрь		
10.	Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ» "Мотивация учебного труда: проблемы, поиски, решения"-испытания работы	Склярова И.В. Капшук С.В.
11.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Склярова И.В. Капшук С.В.
12.	Работа Наставляемых в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководители ШМО Склярова И.В. Капшук С.В.
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Склярова И.В. Капшук С.В.
14.	Посещение уроков Наставляемых специалистов.	Зам. по УВР
Ноябрь		
15.	Митап для молодых учителей. «Технологии креативного мышления»;	Склярова И.В. Капшук С.В.
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС	Склярова И.В. Капшук С.В.
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Склярова И.В. Капшук С.В.
Декабрь.		
18.	Консультации: Качественная рефлексия урока	Склярова И.В. Капшук С.В.
19.	Тренинг «Пути средств развития познавательной активности обучающихся».	Склярова И.В. Капшук С.В.
20.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Январь		
21.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
22.	Семинар «Эффективные технологии сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»;	Склярова И.В. Капшук С.В.
Февраль		
23.	Консультирование педагогов по подготовке и обучающимся научно-практической конференции (НПК) «Путь к успеху»;	Капшук С.В. руководители ШМО
24.	Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии»	Склярова И.В. Капшук С.В.
25.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемые, учителя-наставники
Март		
26.	Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности»	Склярова И.В. Капшук С.В.
27.	Корректировка рабочих программ	Склярова И.В. Капшук С.В.
28.	Открытые уроки наставляемых специалистов.	Склярова А.С. Кукуруза О.С.
Апрель		
29.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования.)	Склярова А.С. Кукуруза О.С.
Май		
30.	Круглый стол «Личные достижения молодого специалиста» (подведение итогов работы за год)	Склярова И.В. Капшук С.В. Склярова А.С. Кукуруза О.С.

31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов.	Склярова И.В. Капшук С.В.
-----	--	------------------------------