

Яблоновский филиал  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №1 с. Новосысоевка»  
Яковлевского муниципального района  
(Яблоновский филиал МБОУ «СОШ № 1 с.Новосысоевка»)



## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

2024/2025 учебного года

Наставник:

Пашкеева И.М., учитель истории

Наставляемый:

Комиссаренко А.А.,

учитель начальных классов

2024 год

17	Беседа Корректировка программ рабочих	Администрация школы, наставник
18	Открытое занятие специалиста. наставляемого	Администрация школы, наставник, учителя.
Апрель		
19	Заседание «ШМС». Итоги работы, анализ деятельности Комиссаренко А.Н. Определение необходимости продолжения работы по оказанию учителю наставнической помощи	Администрация школы, наставник, ШМО.
Май		
20	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель-наставник

**ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ  
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственный
<b>Сентябрь</b>		
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2	Информирование педагога о возможностях и целях программы наставничества	Администрация школы
3	Составление и утверждение индивидуального плана (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом	Администрация школы
4	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Администрация школы, наставник
<b>Октябрь</b>		
5	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Администрация школы, наставник
6	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Администрация школы, наставник
7	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Администрация школы, наставник
<b>Ноябрь</b>		
8	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Администрация школы, наставник
9	Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»	Администрация школы, наставник
<b>Декабрь</b>		
10	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Наставник
11	Посещение уроков Наставляемого специалиста	Наставник
<b>Январь</b>		
12	Посещение специалистом открытых занятий наставника и коллег	Комиссаренко А.Н.
13	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру	Наставник
<b>Февраль</b>		
14	Консультация. Виды уроков.	Учитель - наставник
15	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Учитель - наставник
<b>Март</b>		
16	Текущие проблемы организации УВП	Администрация школы, наставник

## IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

### 4.1. Ожидаемые результаты.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности 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. 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.

### 5. Основные участники программы и их функции.

5.1. Наставляемый: Комиссаренко Анна Николаевна, прибывшая в школу в 2024 г.

Наставник: Пашкеева Ирина Михайловна, учитель истории (38 лет стажа).

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.

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- знакомить 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
- 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 вновь прибывшего , 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;
- подводить итоги профессиональной адаптации с предложениями по дальнейшей работе.

Формы и методы работы с новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

9 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

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель МО учителей школы. Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых (Приложение 3).

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие 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 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране. 6 Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

Участниками программы являются наставники и наставляемые. Исходя из практики работы по наставничеству, прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены МО школы и другие члены педагогического коллектива школы. Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам наставников:

- 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 – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

### 2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участникам Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – вновь прибывший», классический вариант поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Основными принципами работы с 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.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

## **Пояснительная записка.**

### **1. Общие положения.**

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации педагогов. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки. Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашей школе является одной из самых важных составляющих методической работы. Профессиональная адаптация педагога - это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Большая часть вновь прибывших педагогов - адаптационно-коммуникативная. Она связана с тем, что специалист попадает в незнакомую для него учительскую среду – педагогический коллектив. От коммуникабельности на первых порах зависит не только общий успех работы учителя, но и уровни самооценки и притязаний.

Цель работы с вновь прибывшими педагогами: создание условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации вновь прибывших педагогов в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и сформировать план по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить постепенное вовлечение вновь прибывших педагогов во все сферы школьной жизни.
4. Включить педагогов в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

### **2. Организация наставничества.**

Исходя из образовательных потребностей ОУ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель». Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психологопедагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию. Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

### **3. Применяемые формы наставничества и технологии**