



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

Т.И. Гончарова Т.И. Гончарова

Приказ №290 от 05.09.2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ–УЧИТЕЛЬ»  
на 2024/2025 учебный год  
МОУ «СОШ п. Коминтерн»**

Срок реализации: 1 год

2024 г.

## Содержание программы

<b>1</b>	<b>Пояснительная записка</b>	<b>3</b>
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2.	Цель и задачи программы наставничества	3
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 наставляемым	4
1.7.	Принципы наставничества	5
<b>2.</b>	<b>Ожидаемые результаты работы программ наставничества</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>Содержание программы</b>	<b>5</b>
3.1.	Основные участники программы и их функции	5
3.2.	Механизм управления программой наставничества	6
3.3.	Организация контроля и оценки	7
<b>4.</b>	<b>Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год</b>	<b>7</b>

# 1. Пояснительная записка

## 1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МОУ «СОШ п. Коминтерн» (далее – Программа) 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:

- Конституцию Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Концепцию содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. №1054-р);
- 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 МОУ «СОШ п. Коминтерн».

Решению этих стратегических задач в кадровой политике МОУ «СОШ п. Коминтерн» 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 МОУ «СОШ п. Коминтерн», 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 у 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 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений Наставника и Наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

## 1.2. Цель наставничества

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 также 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. Ускорение процесса профессионального становления Наставляемого лица.

### **1.3. Срок реализации программы**

Начало реализации программы наставничества с 05.09.2024 года, срок окончания – 31.08.2025 года.

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

Исходя из образовательных потребностей МОУ «СОШ п. Коминтерн» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель–учитель».

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

### **1.5. Основные виды деятельности**

Основными видами деятельности являются:

1. Диагностика затруднений Наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков Наставляемого специалиста и организация взаимопосещений уроков и внеклассных мероприятий.
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.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

### **1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым:**

- Универсальные: беседа, консультация, совет, разбор проблемы, совместная деятельность.
- Активные: взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий, собеседование, мастер-классы наставников и т.п.
- Индивидуальное консультирование.
- Помощь в самоорганизации: в составлении плана достижения поставленных целей, мотивационные встречи и напоминания.
- Метод наблюдения и самонаблюдения: словесные отчеты о том, что видит, чувствует, переживает, как действует наставляемый.

### **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.

### **1.7. Принципы наставничества:**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав Наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

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

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь школы.
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 молодого специалиста.

## **3. Содержание Программы**

### **3.1. Основные участники программы и их функции**

№ п/п	Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество	Наставник
1.	Терентьева Екатерина Павловна, учитель начальных классов	Козлова Ольга Леонидовна, учитель начальных классов

### **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, предъявляе-

мыми 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;
- наставники – участники программы;

## 4. Планируемые мероприятия реализации Программы наставничества на 2024/2025 учебный год

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственный
<b>Август</b>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества.	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества.	Администрация школы
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества.	Зам. по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.	Зам. по УВР Учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС.	Учитель-наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи.	Учитель-наставник
<b>Октябрь</b>		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. по УВР Учитель-наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель-наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Учитель-наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
<b>Ноябрь</b>		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста».	Зам. по УВР Учитель-наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС.	Учитель-наставник
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Учитель-наставник
<b>Декабрь</b>		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом.	Учитель-наставник

19.	Консультация: Качественная рефлексия урока.	Учитель-наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии.	Учитель-наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
<b>Январь</b>		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег.	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель-наставник
<b>Февраль</b>		
24.	Консультация. Виды уроков.	Учитель-наставник
25.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Учитель-наставник
26.	Консультация. Внеурочная деятельность.	Учитель-наставник
<b>Март</b>		
27.	Текущие проблемы организации УВП.	Зам. по УВР Учитель-наставник
28.	Беседа. Корректировка рабочих программ.	Учитель-наставник
29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
<b>Апрель</b>		
30.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Наставляемый специалист
<b>Май</b>		
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица.	Учитель-наставник Наставляемый специалист
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица.	Учитель-наставник