

Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 1 от 28.08.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 8»

А.Г. Дюкин

Приказ № 299 от 05.09.2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

**2024-2025 учебный год**

## **Содержание программы**

### **I. Пояснительная записка**

Актуальность разработки программы наставничества

Взаимосвязь с другими документами организации

Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

### **II. Содержание программы**

Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

### **III. . Оценка результатов программы и ее эффективности**

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

### **IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год**

## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС и ФООП, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают два вновь прибывших учителей, один из которых еще является студентом.

### **Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, программой воспитания, классным электронным журналами, планом социально-психологической службы.

## **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

### **Задачи:**

1) Адаптировать вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.

4) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

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

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 31.08.2025 года.

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

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». 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 2022 – 2023 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.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Основные участники программы и их функции

#### Наставляемый:

1) **Волкова М.А.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 года, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

#### 2) Наставник для молодого специалиста:

**Пинегина И.Л.** Учитель математика высшей квалификационной категории, стаж работы – 30 лет

### 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, склонности, 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, 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.

**Формы и методы работы с молодыми и 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.

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

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

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

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

**Текущий контроль и итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 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 наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
  - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План работы**  
**педагога-наставника, учителя математики Пинегиной И.Л.,**  
**с молодым специалистом учителем географии Волковой М.А.**  
**на 2024-2025 учебный год**

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и **организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.**

**Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

**Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание деятельности, месяц</b>	<b>Дата</b>	<b>Исполнитель</b>	<b>Отметка о выполнении</b>
<b>1</b>	<b>Август</b>			
1.1	проведение анкетирования с целью диагностики профессиональных дефицитов	27.08.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
1.2	планирование работы на 2024-2025 учебный год	28.08.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
1.3	консультация по составлению поурочных планов разных типов уроков	25.08.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
<b>2</b>	<b>Сентябрь</b>			
2.1	консультация по ведению электронного журнала	03.09.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Ипатов А.Л.	
2.2	посещение уроков молодого специалиста	20.09.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
2.3	совместная разработка образцов конспектов уроков с учетом требований ФГОС	06.09.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
<b>3</b>	<b>Октябрь</b>			
3.1	посещение уроков молодого специалиста	18.10.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
3.2	посещение молодым специалистом уроков наставника и совместный анализ уроков	16.10.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
3.3	консультация наставника по вопросам выполнения требований по работе с ученическими тетрадями	03.10.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
<b>4</b>	<b>Ноябрь</b>			
4.1	посещение уроков молодого специалиста	20.11.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Дзюина Е.В.	
4.2	совместная разработка образцов конспектов уроков с учетом требований ФГОС	01.11.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
4.3	посещение мероприятий в рамках городского конкурса молодых специалистов «Педагогический дебют»	20.11.2024- 28.11.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	

<b>5</b>	<b>Декабрь</b>			
5.1	посещение уроков молодого специалиста	18.12.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
5.2	контроль качества и частоты проверки тетрадей	05.12.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
5.3	консультация по организации дистанционного обучения	02.12.2024	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Смольникова О.А.	
<b>6</b>	<b>Январь</b>			
6.1	консультация по ведению и защите портфолио учащихся	14.01.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Сергеев Е.В.	
6.2	посещение уроков молодого специалиста	30.01.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
6.3	консультации по разработке и проведению контрольных и проверочных работ	10.01.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
<b>7</b>	<b>Февраль</b>			
7.1	совместная разработка образцов конспектов уроков с учетом требований ФГОС	01.02.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
7.2	посещение уроков молодого специалиста	08.02.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
7.3	консультация по разработке дидактического и наглядного материала	19.02.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
<b>8</b>	<b>Март</b>			
8.1	организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей	05.03.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Гаврилова Н.Ф.	
8.2	посещение уроков молодого специалиста	03.03.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
8.3	консультация по организации работы с учащимися с низкой мотивацией	10.03.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Мышкина Л.В.	
<b>9</b>	<b>Апрель</b>			
9.1	контроль качества и частоты проверки тетрадей	08.04.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Смольникова О.А.	
9.2	посещение уроков молодого специалиста	11.04.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
9.3	посещение молодым специалистом уроков наставника и совместный анализ уроков	22.04.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	

<b>10</b>	<b>Май</b>			
10.1	посещение уроков молодого специалиста	07.05.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
10.2	организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей	12.05.2025	Пинегина И.Л., Волкова М.А., Мышкина М.А.	
10.3	анализ работы за 2024-2025 учебный год	29.05.2025	Дзюина Е.В., Пинегина И.Л., Волкова М.А.	
<b>11</b>	<b>Июнь</b>			
11.1	проведение анкетирования с целью диагностики профессиональных дефицитов	06.06.2025	Дзюина Е.В., Волкова М.А.	
11.2	планирование работы на 2024-2025 учебный год	10.06.2025	Дзюина Е.В., Пинегина И.Л., Волкова М.А.	