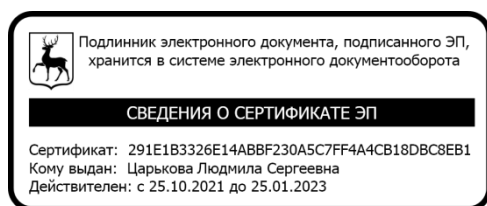


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Школа № 138»**



Утверждено  
приказом директора  
№ 206-О от 31.08.2022 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

**2022/2023 учебный год**

*Составитель:*

**Чикалова Татьяна Геннадьевна**

Срок реализации: 1 год

**Нижний Новгород  
2022  
Содержание программы**

**I. Пояснительная записка**

- 1.1. Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2. Взаимосвязь с другими документами организации
- 1.3. Цель и задачи программы наставничества
- 1.4. Срок реализации программы
- 1.5. Применяемые формы наставничества и технологии
- 1.6. Ожидаемые результаты
- 1.7.

**II. Содержание программы**

- 2.1. Основные участники программы и их функции
- 2.2. Механизм управления программой наставничества

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

- 3.1. Организация контроля и оценки
- 3.2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

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

## I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1. 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, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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 педагога, один из которых еще является студентом.

## **1.2. Взаимосвязь с другими документами организации**

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: основной образовательной программой начального общего образования, основной образовательной программой дошкольного образования, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, программами воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

## **1.3. 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:**

- 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.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 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.
- Отследить динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

## **1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО начальных классов и план работы воспитателей 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. 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 1.09.2022 г., срок окончания 1.09.2023 года.

## **1.5. 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.

### **1.6. 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, группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

#### **Наставляемые:**

**1) Вафина Э.Р.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

**2) Кокинова А.В.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательной деятельности, взаимодействием с воспитанниками дошкольных групп, другими педагогами, администрацией или родителями.

#### **Наставники:**

**1) Барышникова Я.Б.** – учитель начальных классов, имеет первую квалификационную категорию, классный руководитель 2а,4а классов.

**2) Борисова Г.П.** – воспитатель со стажем более 25 лет, имеет первую квалификационную категорию.

## 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, занятий, мероприятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

#### **3.1. Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник, заместитель директора, курирующий данную деятельность в школе и руководитель ШМО.

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

#### **3.2. Текущий контроль и итоговый контроль** будет происходить по итогам

составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, воспитателей, как один из рассматриваемых вопросов.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД**

| <i>Содержание мероприятий</i>   |   |   | <i>Контроль</i>   |
|---|---|---|---|
| <i>Работа по предмету</i>   | <i>Воспитательная работа</i>  | <i>Работа с нормативной документацией</i>   |   |
| <b>Сентябрь</b>   |   |   |   |
| 1.Изучение ФГОС НОО, ФГОС ДО рабочих программ, календарно-тематического планирования.<br>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.<br>3.Взаимопосещение уроков с последующим анализом.<br><b>Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию</b><br>Анкетирование молодого педагога, | 1.Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса, группы.<br>2. Консультации по вопросу | 1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, ООП, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы | Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов. |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| индивидуальные беседы ;<br>Знакомство с опытом работы по<br>самообразованию других учителей  | возрастных<br>особенностей<br>школьников.   | строгой<br>отчетности),<br>2. Практическое<br>занятие «Ведение<br>школьной<br>документации»<br>(классный журнал,<br>журналы<br>инструктажей,<br>ученические<br>тетради, дневники)»                         |   |
| <b>Октябрь</b>   |   |  |   |
| Оказание помощи в работе над<br>методической темой по самообразованию.<br>Совместная разработка планов-конспектов<br>уроков<br>Взаимопосещение уроков, занятий с<br>последующим анализом.  | Занятие:<br>«Методика<br>проведения урока<br>«Слагаемые<br>успешности урока»<br>« Основные<br>требования к<br>современному<br>уроку»<br>«Факторы,<br>которые влияют на<br>качество<br>преподавания» | 1.Изучение<br>документации о<br>проведении уроков,<br>занятий.<br>2.Практическое<br>занятие:<br>«Выполнение<br>единых требований<br>к проведению<br>уроков, занятий».<br>«Типы и формы<br>уроков, занятий» | Контроль<br>качества<br>составления<br>поурочных<br>планов.<br>Посещение<br>уроков,<br>занятий.<br>Контроль<br>ведения<br>школьной<br>документаци<br>и. |
| <b>Ноябрь</b>  |   |  |   |
| 1.Занятие: «Использование современных<br>педагогических технологий».<br>2. Оказание помощи в подготовке и<br>проведении уроков в соответствии с<br>требованиями ФГОС.  | Практикум:<br>«Совместная<br>разработка<br>внеклассного<br>мероприятия»   | 1.Практикум:<br>«Обучение<br>составлению<br>отчетности по<br>окончанию<br>четверти»<br>2.Изучение<br>положения о<br>текущем и итоговом<br>контроле за<br>знаниями учащихся.                                | Контроль<br>качества<br>составления<br>поурочных<br>планов,<br>посещение<br>уроков,<br>внеурочных<br>занятий,<br>внеклассных<br>мероприятий<br>.        |
| <b>Декабрь</b>   |   |  |   |
| 1.Беседа: «Дифференцированный подход в<br>организации учебной деятельности»<br>2.Практикум «Формы и методы работы на<br>уроке».<br>3.Уроки физкультуры. Оказание помощи в<br>подготовке и проведении уроков в<br>соответствии с требованиями ФГОС. | 1.Тренинг:<br>«Учусь строить<br>отношения.<br>Анализ<br>педагогических<br>ситуаций».  | 1.Составление<br>аналитических<br>справок.   | Проверка<br>выполнени<br>я<br>программы<br>. Контроль<br>ведения<br>школьной<br>документац<br>ии.   |
| <b>Январь</b>  |   |  |   |



|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p>Инновационные технологии в обучении.<br/>Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время<br/>Дефектологические занятия. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС.</p> | <p>Анализ различных стилей педагогического общения</p>  | <p>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</p>                          | <p>Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) ,</p>                |
| <b>Февраль</b>  |   |  |   |
| <p>1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся.<br/>2. Видеоуроки.</p>  | <p>1. Индивидуальные беседы с родителями<br/>Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»</p>               | <p>1. Изучение документов по ФГОС.</p>   | <p>Посещение уроков.<br/>Контроль ведения школьной документации.</p>                                |
| <b>Март</b>   |   |  |   |
| <p>1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках и дефектологических занятиях.</p>   | <p>2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».</p> | <p>1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>  | <p>Посещение уроков.<br/>Контроль ведения школьной документации.<br/>Контроль ведения портфолио</p> |
| <b>Апрель</b>   |   |  |   |
| <p>1. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p>   | <p>Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».</p>   | <p>Составление итоговых тестов для проверки.</p>   | <p>Посещение уроков.<br/>Контроль ведения школьной документации.</p>                                |
| <b>Май</b>  |   |  |   |
| <p>1. Подведение итогов работы за год.<br/>2. Выступление молодого специалиста на ШМО.<br/>Организация проверки УУД у учащихся.<br/>Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.</p>               | <p>1. Оказание помощи отчета о работе.</p>  | <p>1. Отчет о результатах наставнической работы.<br/>Оформление и заполнение отчетной документации учителя физкультуры и учителя-дефектолога</p> | <p>Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)</p>                  |

