

Директор МБОУ СШ №1



Утверждаю

Т.Л. Паршикова

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Сергеева С. М. – Лопатина И. М.

«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»

2024-2025 учебный год

Срок реализации: 1 год

Г. Гуково, 2024

## Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста Вновь прибывших (молодых) специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики школы.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Решению стратегических задач кадровой политики школы будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений 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 организовать деятельность наставников с вновь прибывшими педагогами на уровне общеобразовательной организации.

**Срок реализации программы:** 1 год

**Целью наставничества является** успешное закрепление на рабочем месте вновь прибывшего специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

**Основными задачами наставничества являются:**

- 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;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

#### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений вновь прибывшего специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков вновь прибывшего специалиста и организация взаимопосещения уроков наставника и наставляемого.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь вновь прибывшему учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение вновь прибывшего педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности вновь прибывшего педагога.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с вновь прибывшими учителями:**

- ✓ консультирование (индивидуальное);
  - ✓ активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер классы наставников, и др.).

#### **Деятельность наставника**

1-й этап - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий вновь прибывшего специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений нового учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап - контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности вновь прибывшего педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### **Принципы наставничества**

- ✓ добровольность;
- ✓ гуманность;
- ✓ соблюдение прав вновь прибывшего (молодого) специалиста;
- ✓ соблюдение прав наставника;
- ✓ конфиденциальность;
- ✓ ответственность;

- ✓ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ✓ взаимопонимание;
- ✓ способность видеть личность.

### Этапы реализации формы наставничества

| Отбор наставников                                                                                                                                                                                                                                                                               | Формирование пар/групп                                                                                                                                                                                     | Мотивация наставников                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Процедура завершения взаимодействия                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых. Выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников. Провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности. Сформировать базу отобранных наставников. | Провести общую встречу с участием наставников и наставляемых в любом формате. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от формата) и зафиксировать сложившиеся пары в специальной базе куратора. | Закрепленный и уважаемый статус наставника. Лидерство в педагогическом сообществе. Создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в школе. Для мотивации деятельности работа наставника может быть отмечена по действующей системе поощрения. | Представление конкретных результатов взаимодействия. Тестирование и проверка (серия открытых уроков) вновь прибывшего специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию. Взаимная оценка работы наставника и наставляемого. |

### Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица 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.

### Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- ✓ повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству 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 группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- ✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик вновь прибывшего специалиста и т.п.

## **Планируемые мероприятия реализации программы наставничества**

### **Сентябрь**

#### Инструктаж:

- ✓ Нормативно - правовая база школы (программы, методические пособия, обновлённые ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- ✓ Изучение инструкций:  
Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.

#### Беседа:

- ✓ Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ✓ Работа с УМК. Методической литературой.
- ✓ Структура урока. Конспект урока.
- ✓ Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- ✓ Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
- ✓ Профессиональные дефициты вновь прибывшего педагога. Профессиональный запрос на КПК.

#### Консультации:

- ✓ Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- ✓ Технологическая карта урока.
- ✓ Рабочая программа воспитательной работы школы. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ✓ Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

#### Практическое занятие:

- ✓ Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
- ✓ составление рабочей программы по предмету;
- ✓ составление рабочей программы ВУД, ДО;
- ✓ работа с учебно- методической литературой.
- ✓ Посещение вновь прибывшим специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов школы.
- ✓ Разработка технологической карты урока.

### **Октябрь**

### Беседа

- ✓ Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей.

Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.

- ✓ Анализ процесса адаптации вновь прибывшего специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке вновь прибывшего специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.
- ✓ Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий.
- ✓ Олимпиадное движение школьников.
- ✓ Определение темы по самообразованию.

### Консультации:

- ✓ Взаимодействие учителя-предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
- ✓ Реализация плана воспитательной работы: организация выставок.
- ✓ Участие вновь прибывшего педагога в работе профессиональных сообществ.
- ✓ Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- ✓ Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- ✓ По текущим проблемам реализации рабочих программ.

### Практическое занятие:

- ✓ Отработка структура урока в условиях реализации обновленных ФГОС.
- ✓ Посещение вновь прибывшим специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов школы.
- ✓ Посещение уроков вновь прибывшего педагога.

## **Ноябрь**

### Беседа:

- ✓ Педагогические проблемы вновь прибывшего специалиста.
- ✓ Участие в общественной жизни школы.

### Консультации:

- ✓ Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- ✓ Участие вновь прибывшего педагога в реализации инновационной деятельности школы.
- ✓ Дифференцированное обучение.
- ✓ Критериальная оценка знаний обучающихся.

### Практическое занятие:

- ✓ Мастер - класс учителя - наставника «Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях обновленных ФГОС».
- ✓ Посещение вновь прибывшим специалистом открытых занятий наставника.
- ✓ Посещение уроков вновь прибывшего педагога.

## **Декабрь**

### Беседа:

- ✓ Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ✓ Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

#### Консультации:

- ✓ Корректировка календарно-тематического планирования рабочих программ
- ✓ «Здоровьесберегающие технологии».
- ✓ Качественная рефлексия урока.

#### Практическое занятие:

- ✓ Методическая разработка: «Мой первый урок».
- ✓ Подготовка к предметной декаде.
- ✓ Посещение вновь прибывшего специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- ✓ Посещение уроков вновь прибывшего педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

### **Январь**

#### Консультации:

- ✓ Личностно -ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- ✓ Лучшие традиции школы.
- ✓ Портфолио ученика.

#### Практикум:

- ✓ Внеклассное мероприятие учителя.
- ✓ Посещение уроков.

### **Февраль**

#### Практикум:

- ✓ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

#### Консультации:

- ✓ «Проектная деятельность учителя».
- ✓ Виды уроков.
- ✓ Участие вновь прибывшего педагога в конкурсе профессионального мастерства.

### **Март**

#### Консультации:

- ✓ Текущие проблемы организации УВП.
- ✓ Корректировка рабочих программ.
- ✓ «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса».

#### Практикум:

- ✓ Открытое занятие вновь прибывшего специалиста.
- ✓ Тематические мастер-классы.

### **Апрель**

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление учителя по теме самообразования)

### **Май**

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- ✓ отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- ✓ перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

- ✓ Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- ✓ Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с вновь прибывшим специалистом за 2024-2025 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- ✓ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2025-2026 учебный год.

### **Завершение программы наставничества**

Основные задачи этапа: подведение итогов работы пары и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества. Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пары. Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки. При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы, это общая встреча всех, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик, участие в профессиональных конкурсах. Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению.