

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
Управление образования и молодёжной политики администрации Октябрьского  
района  
МБОУ "Шеркальская СОШ"

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«МОЛОДОЙ ПРОФЕССИОНАЛ»**

Направление «педагог – педагог»

Срок реализации программы (1 год)

2024 – 2025 учебный год

ФИО наставника:  
Плесовских Е.А.,  
учитель английского языка

ФИО наставляемого:  
Горбунова Л.Р.,  
педагог-организатор

с. Шеркалы, 2024 г.

# 1. 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.

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.

### **Нормативные основы реализации программы**

Настоящая Программа наставничества (далее – Программа) разработана в соответствии с документами, регламентирующими образовательную деятельность:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р);
- распоряжением Минпросвещения от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмом Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

Программа наставничества – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью** реализации Программы является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ «Шеркальская СОШ».

### **Задачи Программы:**

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Программы;
- разработка и реализация моделей наставничества в МБОУ «Шеркальская СОШ»;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

— обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации наставничества, в формате непрерывного образования;

— выявление склонности, потребности, возможности и трудностей в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;

— планирование системы мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых;

— отслеживание динамики развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога;

— оценка результатов программы и ее эффективности.

### **Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**

— измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования;

— улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

— плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

— адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;

— измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

— практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

— формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

— формирование активной гражданской позиции школьного сообщества;

— рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

— повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

— снижение конфликтности и развитие коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения;

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО составляется на год, в котором назначаются наставники для новых специалистов, а также 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.

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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09.2025 г.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Шеркальская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель — учитель». Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (собеседование, мастер-классы и т.д.)

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 наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым специалистом воспитательных мероприятий;

-разрабатывать совместно с наставляемым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать наставляемому 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 наставляемого специалиста, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого специалиста с предложениями по дальнейшей работе наставляемого специалиста.

### **Деятельность наставника**

В 2024-2025 учебном году начался основной этап реализации программы наставничества, на котором наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

Начинается работа по реализации 3-го этап — контрольно-оценочного. 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

#### **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.

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

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

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

администрация организации - участников; наставники - участники программы;

##### **Ожидаемые результаты.**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

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 методических практик молодого специалиста и т.д.)

**План работы педагога-наставника, Плесовских Елены Анатольевны с молодым специалистом педагогом – организатором Горбуновой Людмилой Росчеславовной 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:**

- определить уровень его профессиональной подготовки на 3-й год сотрудничества;
- выявить затруднения и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков наставляемого 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 наставляемого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение мероприятий наставляемого педагога.

3. Планирование и анализ деятельности.

4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации воспитательной работы.

5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства наставляемого педагога.

6. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

7. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- повышение профессиональной компетентности наставляемого педагога в вопросах педагогики и психологии;



- обеспечение непрерывного совершенствования качества проведения мероприятий;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, проводить индивидуальную работу.

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

<i>Содержание мероприятий</i>		<b>контроль</b>
<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<b>Сентябрь</b>		
1. Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана работы педагога -организатора. 2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников.	Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности)	Контроль программы работы педагога- организатора, контроль качества составления сценариев мероприятий.
<b>Октябрь</b>		
Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. Совместная разработка сценариев мероприятий Посещение мероприятий с последующим анализом.	Изучение документации, практические занятия	Контроль качества составления сценариев мероприятий
<b>Ноябрь</b>		
Оказание помощи в подготовке и проведении мероприятий	Практикум: «Совместная разработка мероприятия»	Контроль качества составления сценариев мероприятий
<b>Декабрь</b>		
Тренинг: «Учусь строить отношения. Анализ педагогических ситуаций»	Составление аналитических справок	Проверка выполнения программы. Контроль ведения документации
<b>Январь</b>		
Анализ различных стилей педагогического общения	Самообразование педагога, курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, дистанционные конкурсы	Контроль качества составления сценариев мероприятий

<b>Февраль</b>		
Индивидуальные беседы с родителями Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее»	Изучение документов по ФГОС	Посещение мероприятий. Контроль ведения школьной документации
<b>Март</b>		
Дискуссия: Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из нее» «Анализ различных стилей педагогического общения».	Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение мероприятий. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио
<b>Апрель</b>		
Составление и разработка мероприятий к 80-летию Победы Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».		Посещение мероприятий. Контроль ведения школьной документации.
<b>Май</b>		
Оказание помощи отчета о работе.	Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации педагога.	Собеседование по итогам года