

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Володинская средняя общеобразовательная школа»
Кривошеинского района Томской области

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 99/1/03-02 от 03.09.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

2024/2025 уч.год

Составитель:

Иванова Галина Владимировна

Срок реализации: 1 год

Содержание программы:		стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Ценностные ориентиры	3
3.	Планируемые результаты	4
4.	Содержание программы	4
5.	План реализации программы наставничества	5
6.	План работы педагога-наставника с молодым специалистом	6
7.	Используемая литература	9

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы наставничества

Наставничество - вид деятельности социально активных людей, готовых принять, понять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится. Актуальность программы наставничества определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития школы.

Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи; повышение престижа и социальной значимости профессии педагога; улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов в школу, но и закреплении в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей и важным этапом является наставничество.

Цель наставничества – успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Задачи:

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 3.09.2024 г., срок окончания 21.06. 2025 года.

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Володинская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Основные виды деятельности наставника и молодого специалиста:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста, оказание помощи на основе его потребностей.
2. Планирование и анализ взаимодействия наставника и молодого специалиста.
3. Привлечение молодого педагога к участию в работе МО учителей школы.
4. Посещение уроков и внеклассных мероприятий молодого специалиста, организация взаимопосещения.
5. Оказание помощи молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
6. Оказание помощи в распространении собственного педагогического опыта – открытые уроки и внеклассные мероприятия.
7. Обмен опытом в профессиональных интернет – сообществах.
8. Привлечение участия в вебинарах, семинарах, конкурсах различного уровня.

Принципы: добровольность, конфиденциальность, ответственность, искренне желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание.

2. ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ:

Общим признаком образовательных дефицитов является недостаток самостоятельности молодого специалиста. Программа предусматривает, конечный результат деятельности

наставника - обретение молодым педагогом способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации и карьерного роста.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Осознание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, учениками, родителями.
3. Желание взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня профессиональной деятельности.
5. Адаптация и закрепление молодых специалистов в образовательном учреждении.
6. Повышение знаний молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
7. Психологическая устойчивость педагога, адаптация к работе в условиях модернизации современного образования.
8. Повышение компетентности педагога-наставника, его профессионального статуса в образовательном учреждении.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1 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 педагога, 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, 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 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

4.2. 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.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

4.3. Организация контроля и оценки

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

5. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п.п	Этапы	Сроки	Деятельность наставника	Цель
1	Адаптационный	Сентябрь – октябрь 2024г.	Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.	Создание комфортных условий для молодого педагога для успешной профессиональной деятельности
2	Основной	Ноябрь –	В совместной деятельности	Корректировка затруднений и

		март 2024-2025гг	реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому педагогу составить собственную программу профессионального роста.	пробелов в профессиональных умениях молодого педагога.
3	Контрольно-оценочный	Апрель – май 2025г	Наставник отслеживает динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога и определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.	Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

6. ПЛАН РАБОТЫ ПЕДАГОГА - НАСТАВНИКА С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество	Панова Вероника Александровна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ФГБОУВО «СибГМУ», 2017; переподготовка: учитель физики, 2024
Педагогический стаж	0 лет
Место работы	МБОУ «Володинская СОШ»
Должность	Учитель физики
Учебная нагрузка	18 часов
Классы	7-11
Классное руководство	нет
Квалификационная категория	Нет
<i>Сведения о педагоге-наставнике</i>	
Фамилия, имя, отчество:	Иванова Галина Владимировна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	ТГПИ
Год окончания учебного заведения	1983 год
Специальность по диплому	Биология, учитель средней школы
Педагогический стаж	49 лет
Место работы	МБОУ «Володинская СОШ»
Должность	Учитель химии
Учебная нагрузка	18 часов
Классы	8-11
Квалификационная категория	Высшая

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
Адаптационный этап Сентябрь		
<p>1.Изучение ФГОС НОО, составление рабочих программ по предметам в конструкторе РП.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>3. Помощь в составлении рабочих программ для детей с ОВЗ.</p> <p>4.Оказание помощи в изучении УМК «Школа России»</p> <p>5. Составление воспитательного плана.</p>	<p>1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2024-2025 уч. год),</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» - электронный журнал, журналы инструктажей.</p>	<p>Контроль ведения электронного журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>
Октябрь		
<p>1.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи.</p> <p>2.Оказание помощи в выборе и работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>3. Совместная разработка планов-конспектов уроков и внеурочной деятельности.</p> <p>4. Помощь в регистрации обучающихся в ЭОР – Учи.ру, Инфоурок, Фоксфорд и др.</p> <p>5. Адаптация в педагогическом коллективе.</p>	<p>1.Изучение документации об организации внеурочной деятельности.</p> <p>2.Практическое занятие: «Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей».</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов и занятий.</p>
Основной этап Ноябрь		
<p>1.Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>2.Работа по теме самообразования.</p> <p>3.Оказание помощи в</p>	<p>1. Обучение составлению отчетности в ЭКЖ по итогам 1 четверти.</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий.</p>

<p>привлечении детей и родителей в ЭОР.</p> <p>4. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p> <p>5. Методика проведения родительских собраний. Содержание, формы и методы работы с родителями.</p>		
Декабрь		
<p>1. Беседа «Формы и методы работы на уроке».</p> <p>2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>3. Взаимопосещение уроков.</p> <p>4. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p>	1. Изучение документов по ФГОС.	Проверка выполнения программы. Посещение уроков.
Январь		
<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p>	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков.
Февраль		
<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p> <p>3. Оказание помощи в распространении педагогического опыта в сетевых сообществах.</p>	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков.
Март		
<p>1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального и ученического портфолио.</p> <p>3. Взаимопосещение уроков.</p> <p>4. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p>	1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения портфолио
Апрель		
<p>1. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p> <p>2. Оказание помощи в</p>	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения портфолио

распространении педагогического опыта в сетевых сообществах		
<i>Май</i>		
1. Подведение итогов работы за год.	1. Отчет о результатах наставнической работы.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

7. ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21.
2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
3. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022 - №8. - С.15-22.
4. Дипломатова, З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им.И.Я. Яковлева. – 2021 – № 1 (110). – С. 131-140.