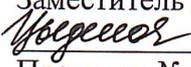


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя Российской Федерации  
Максима Пассара с. Найхин»

Согласовано:

Заместитель директора по УР  
 /И.П. Цыденова/  
Протокол № 1  
от «30» августа 2024 г.



Утверждаю:

Директор:

/О.Глушанина/

Приказ № 226/1

от «30» августа 2024 г

Программа наставничества  
учитель-молодой учитель  
на 2024-2025 годы

с.Найхин

2024

## Содержание программы

I. Пояснительная записка.....	3-6
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3-4
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации .....	4-5
1.3 Цель и задачи программы наставничества.....	5
1.4 Срок реализации программы.....	5-6
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	6
II. Содержание программы.....	6
2.1 Основные участники программы и их функции.....	6-7
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	7-10
III. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	10
3.1 Организация контроля и оценки.....	11
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.....	11-20
Приложения.....	21-23

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 опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым и вновь прибывшим педагогом на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как в нашей школе есть молодые специалисты первого и второго года работы.

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

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ СОШ с. Найхин Нанайского района Хабаровского края, в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между

Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024 г., срок окончания 31.05 2027 года.

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

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». 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 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставником.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставника, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная. Так, например, наставляемый будет встречаться с наставником по ситуации или сам выберет себе партнёра или наставника, консультации между ними могут проходить как дистанционно, так и очно. Чтобы пройти аттестацию наставляемый может выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, 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 молодому специалисту помогут опытные педагоги в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

#### **Наставляемые:**

- 1) Бельды В.К., Кириченко Е.С. - молодые специалисты, имеющие малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывают затруднения в построении

**Основными принципами работы с молодым и вновь прибывшим специалистом являются:**

**Обязательность** - проведение работы со специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, который определяется требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 1 учебного года.

**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;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, 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);

- 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 прибывшим специалистом:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; прохождение курсов. участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

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

- администрация школы (директор Глушанина О.Ф.) и замдиректора по УВР (Цыденова И.П.):
- наставник – участник программы Шумилова Е.И.

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

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

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и все программы в целом будет замдиректора по УВР Цыденова И.П. (куратор)

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля. Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта по форме (Приложение 2), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре. Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, как один из рассматриваемых вопросов, специально посвящённом теме

Индивидуальный план работы наставника 1

<b>Общие сведения о наставнике</b>	
1.	ФИО наставника
2.	Организация
3.	Должность
4.	Стаж
5.	Квалификационная категория
6.	Награды, звания
7.	Форма наставничества
8.	Сроки наставничества
<b>Общие сведения о стажёре</b>	
9.	ФИО стажёра
10.	Организация
11.	Должность
12.	Стаж
13.	Квалификационная категория
14.	Награды, звания
15.	Профессиональные дефициты
	Не работала учителем, испытывала загрузку в построение урока,

		открытого урока молодым учителем.
<b>Пути и способы достижения цели и результатов наставничества</b>		
20.	Основные формы и способы (меры) по достижению целей и задач	Обучение, самообучение, участие в конкурсах, совместных внеклассных разработках и мероприятиях, участие внутри школьных мероприятий;
21.	Методические материалы, необходимые для достижения целей и задач	Индивидуальный план работы молодого специалиста с отметкой о выполнении, и анализом; конспекты разработок, и обсуждение возможных перспектив развития специалиста.
22.	Формы демонстрации достижения результатов	Проведение мониторинга качества реализации достижения результатов совместной работы наставничества «учитель-учитель»

4.	Системно-деятельный метод обучения первоклассников.	Выявление трудностей в обучении детей, построение системы работы с детьми.	Консультации психолога. Консультации по вопросу возрастных особенностей первоклассников и их адаптации в школе	сентябрь	Подготовка к психолого-педагогическому консилиуму по адаптации обучающихся 1 класса к обучению в школе
5.	Организация работы с классным коллективом. <b>Практическое занятие:</b> Ведение школьной документации (электронный журнал, личные дела учащихся, журналы инструктажей для учащихся	Оформлять личные дела учащихся, вести электронный журнал		сентябрь	Контроль за ведением личных дел учащихся, журнала инструктажа, плана работы воспитательной работы, качества составления поурочных планов. Взаимное посещение уроков.
6.	<b>Практические занятия:</b> Методика планирования	Ставить цели задачи, планировать этапы,	Консультации,	Сентябрь	Составление поурочных

9.	Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися.	Уметь проводить самоанализ урока	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных учителей.	декабрь	Технологические карты уроков. Проверка выполнения программы по воспитательной работе.
10	Организация помощи в подготовке и проведении открытого мероприятия.	Проводит открытые уроки с учетом всех методических требований к нему	Консультации, посещение уроков у опытных учителей	декабрь	Поурочное планирование, технологические карты уроков, самоанализ
11	Организация индивидуальной работы с учащимися. Тренинг: учусь строить отношения; анализ педагогических ситуаций	Учить проводить самоанализ.	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных учителей.	январь	Технологические карты уроков
12	<b>Беседы:</b> Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах. Практикум: «Современные образовательные технологии, и их использовании в учебном процессе»	Проводить в системе индивидуальную работу с учащимися. Уметь выявлять способных, активных обучающихся к тем или иным видам внеурочной деятельности	Беседы с обучающимися и родителями, анкетирование, работа с психологом, совместное проведение диагностик.	Февраль-март	Контроль за участием обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

## Примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления Программой наставничества	Необходимые мероприятия	Кто реализует
1.	Планирование	<p>В рамках данной функции необходимо подготовить условия для запуска программы наставничества, сформировать необходимый пакет нормативных документов. Важно проинформировать коллектив (разработать анкету для формирования запросов обучающихся); поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы; сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении (примеры формулировок см. ранее). Разработать дорожную карту реализации программы.</p> <p>Сформировать базы наставника и наставляемого в соответствии с формуляром-образцом (привлечь родителей, классных руководителей, педагогов - психологов)</p>	<p>Куратор программы Команда программы</p>
2.	Организация	<p>Рекомендуется провести отбор наставника по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы. Для этих целей важно изучить требования, предъявляемые к наставнику; разработать оценочные процедуры и критерии оценивания; подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы). Создать группу оценщиков. При необходимости обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. Разработать памятку наставника.</p>	<p>Куратор Команда программы Классные руководители, социальный педагог, психолог, родители</p>

**Отчётная форма по итогам четверти 2024-2025 учебного года**

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг предметных результатов по итогам 1 четверти
- 3) Общие сведения по итогам 1 четверти
- 4) Информация о неуспевающих обучающихся
- 5) Взаимодействие уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 6) Пропуски уроков
- 7) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 8) Методические разработки, печатные работы
- 9) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1.	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обучения	2024-2025	
2.	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2024-2025	
3.	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2024-2025	
4.	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2024-2025	
5.	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей	2024-2025	