

**МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа »**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

**2023/2024 уч.года**



***Составитель:***

**Клименко Ирина Ивановна**

Срок реализации: 1 год

с.Комаровка, 2023

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

## I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### *Актуальность программы наставничества*

**Наставничество** — это процесс, при котором более опытный и знающий человек (наставник) предоставляет руководство, поддержку и ресурсы для развития и успеха менее опытного человека (наставляемого). Это взаимодействие основано на передаче знаний, опыта и ценностей от наставника к наставляемому. Может применяться в различных областях жизни, включая профессиональные данные, образование, спорт, личностный рост и многие другие. Цель учителя — помочь наставляемому быстрее найти и раскрыть свой потенциал, развить навыки, преодолеть препятствия и достичь поставленных целей.

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 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.

Исходя из образовательных потребностей школы 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.

## **II. 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.

### **III. 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.

### **IV. 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.

## V. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№	Наименование этапа	Длительность этапа	Содержание деятельности	Документы/диагностические материалы
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	Август 2023г	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Информирование педагогического сообщества школы о внедрении программы наставничества</li><li>2. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества</li><li>3. Встреча с обучающимися образовательной организации с информированием о реализуемой программе наставничества</li><li>4. Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.</li></ol>	<p>Локальные акты</p> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Анкеты</li><li>3. Материалы для мониторинга</li></ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых(обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, заместители директора по УВР, родители.</li> <li>6. Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых</li> <li>7. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества</li> <li>8. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.</li> </ol>	
2	Формирование базы наставляемых	Сентябрь 2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди наставляемых, желающих принять участие в программе наставничества.</li> <li>2. Анализ анкет</li> <li>3. Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества</li> <li>4. Формирование базы наставляемых</li> </ol>	1. Анкеты для наставляемых
3	Формирование базы наставников	Сентябрь 2023	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества</li> <li>2. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников</li> <li>3. Сопоставление данных анкет наставников с анкетами наставляемых.</li> <li>4. Формирование базы наставников</li> </ol>	1. Анкеты для наставников

4	Организация хода наставнической программы	Октябрь 2023-май 2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого</li> <li>2. Регулярные встречи наставника и наставляемого</li> <li>3. Встречи с куратором программы</li> <li>4. Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества</li> <li>5. Анкетирование участников.</li> <li>6. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дневник наставника и наставляемого</li> <li>2. Анкеты</li> </ol>
7	Завершение программы наставничества	Июнь 2024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников</li> <li>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества</li> <li>3. Аналитическая справка итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества.</li> <li>4. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, на сайте школы.</li> <li>5. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Публикации</li> <li>2. Приказы о награждении</li> <li>3. Аналитическая справка</li> </ol>

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

***Сведения о молодом специалисте***

Фамилия, имя, отчество	Третьяк Арина Николаевна
Образование	Среднее профессиональное
Какое учебное заведение окончил	ОБОУСПО «Многофункциональный колледж им.Д.Гранина»
Педагогический стаж	0 лет
Место работы	МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа».
Должность	Учитель математики
Предмет	Математика
Учебная нагрузка	18 часов
Классы	5-6 классы
Классное руководство	Нет
Квалификационная категория	Нет

***Сведения о педагоге-наставнике***

Фамилия, имя, отчество:	Клименко Ирина Ивановна
Образование	Высшее
Какое учебное заведение окончил	Курский государственный педагогический университет
Год окончания учебного заведения	1999 год
Специальность по диплому	Учитель математики
Педагогический стаж	25 лет
Место работы	МКОУ «Комаровская средняя общеобразовательная школа».
Должность	Учитель математики
Предмет	математика

Учебная нагрузка	30 часов
Классы	7-11 кл
Квалификационная категория	Первая

### Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	<i>Контроль</i>
<p>1.Изучение ФГОС ООО, составление рабочих программ по предметам в конструкторе РП.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>4.Оказание помощи в изучении УМК по математике 5-6кл</p>	<p>1.Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, ООО, план работы школы на 2023-2024 уч. год),</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» - электронный</p>	<p>Контроль ведения электронного журнала, личных дел учащихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>

	журнал, журналы инструктажей.	
<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, РЭШ 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>	Контроль качества составления поурочных планов и занятий
<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 привлечении детей и родителей в ЭОР.</p> <p>4.Составление и разработка технологических карт к урокам.</p>	<p>1. Обучение составлению отчетности в ЭКЖ по итогам 1 четверти.</p>	Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.

<p>1. Прохождение курсов по теме самообразования.</p> <p>2. Беседа «Формы и методы работы на уроке».</p> <p>3. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков.</p>	<p>1. Изучение документов по ФГОС.</p>	<p>Проверка выполнения программы. Посещение уроков, кл. часа.</p> <p>Контроль ведения школьной документации.</p>
<p>Работа по теме самообразования.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Открытый урок по математике в рамках ШМО.</p> <p>Составление и разработка технологических карт к урокам.</p>	<p>1. Изучение документов по ФГОС.</p>	<p>Проверка ведения школьной документации.</p>
<p>Работа по теме самообразования.</p> <p>Составление и разработка технологических карт к урокам.</p> <p>Оказание помощи в распространении педагогического опыта в сетевых сообществах.</p>	<p>1. Изучение документов по ФГОС.</p>	<p>Посещение уроков.</p> <p>Контроль ведения школьной документации.</p>

<p>1. Ознакомление с требованиями и вариантами оформления профессионального и ученического портфолио.</p> <p>2. Работа по теме самообразования.</p> <p>3. Взаимопосещение уроков.</p> <p>4. Составление и разработка технологических карт к урокам.</p> <p>5. Оказание помощи в распространении педагогического опыта в сетевых сообществах</p>	<p>1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.</p>	<p>Посещение уроков.</p> <p>Контроль ведения школьной документации.</p> <p>Контроль ведения портфолио</p>
<p>1. Подведение итогов работы за год.</p> <p>2. Выступление молодого специалиста на ШМО учителей математического цикла по теме самообразования.</p>	<p>1. Отчет о результатах наставнической работы.</p>	<p>Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)</p>

## VI. 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.



