

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3»  
624096 Свердловская область г. Верхняя Пышма  
улица Машиностроителей, 6  
тел/факс 8/34368/5-37-42/; E-mail: [mou\\_soh3@list.ru](mailto:mou_soh3@list.ru)

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»**

Наставник: Зотова Е.А.,  
учитель истории  
Наставляемый: Прыткова А.А.,  
учитель истории

Верхняя Пышма, 2024

## Содержание программы

Актуальность разработки программы наставничества .....	3
Цель и задачи программы наставничества.....	4
Механизм управления программой .....	6
Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом .....	9
Организация контроля и оценки .....	9
План работы .....	11

## **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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. 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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя. 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 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.

### **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ СОШ № 3 г. Верхняя Пышма направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

#### **Задачи:**

- Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и

традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения младших школьников.

4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и качества обучения школьников.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества МАОУ СОШ № 3 г. Верхняя Пышма рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания - 1.09. 2025 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 подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

Применяемая **технология**: традиционная модель наставничества.

### **Содержание программы**

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

##### **Наставляемый:**

Прыткова Алёна Алексеевна: молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет.

**Наставник для молодого специалиста:** учитель истории – Зотова Елена Александровна.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

### **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.

**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 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 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 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 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 педагога-наставника с молодым специалистом**

- 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 молодого 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 молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

### **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом осуществляет заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

**Текущий контроль** и наставляемыми и наставниками отчёта, на ШМО учителей гуманитарного цикла, как один из рассматриваемых вопросов.

**Итоговый контроль будет происходить** на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании ШМО учителей гуманитарного цикла.

### **План реализации мероприятий программы наставничества**

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагог - наставляемый 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.

#### **Среди оцениваемых результатов:**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемом классе;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## План работы

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и  
успеха учащихся»

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организационные мероприятия:<ul style="list-style-type: none"><li>• собеседование с молодым специалистом;</li><li>• знакомство с традициями школы;</li><li>• выбор и назначение наставников.</li></ul></li><li>2. Заполнение информационной карточки.</li><li>3. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</li><li>4. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</li></ol>	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе.</li><li>2. Знакомство с УМК, предметными программами.</li></ol>	сентябрь
3.	Индивидуальный план.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Становление индивидуального плана профессионального становления молодого педагога.</li></ol>	октябрь

4.	Современный урок. Требования к организации.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические требования к уроку.</li> <li>2. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</li> <li>3. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</li> <li>4. Примерная схема тематического плана урока.</li> <li>5. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.</li> </ol>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</li> <li>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</li> <li>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</li> <li>4. Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся.</li> <li>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</li> </ol>	декабрь
6.	Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</li> <li>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</li> </ol>	февраль

	уроке.	3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся».	
7.	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития). 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста.	апрель
8.	Итог работы.	1. Отчёт по работе с молодым педагогом. 2. Круглый стол «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса».	май
		1. Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций. 2. Участие молодого специалиста в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года