

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
Кунарская средняя общеобразовательная школа  
(МАОУ Кунарская СОШ)

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»  
на 2023-2024 учебный год**

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	3-5
1.1. Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2. Цель и задачи программы наставничества... ..	4
1.3. Срок реализации программы .....	4
1.4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5. Основные виды деятельности.....	4
1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми .....	5
1.7. Принципы наставничества .....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества</b> .....	5
<b>III. Содержание программы</b> .....	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции .....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества... ..	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год</b> .....	7-8

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МАОУ Кунарской СОШ создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально- компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации и Липецкой области:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказ Минпросвещения России от 01.07.2021 №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;
- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от

23.01.2020 №МР 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 №АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- иные акты Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующие внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам, имеющим большой перерыв в работе, а также учителям с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МАОУ Кунарской СОШ .

Решению этих стратегических задач кадровой политики МАОУ Кунарской СОШ будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывающего в МАОУ Кунарской СОШ, получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию наставляемого педагога необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МАОУ Кунарской СОШ (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы педагога, имеющего большой перерыв в работе, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды по адаптации педагогических кадров в новой организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого педагога к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по своей специализации в новой образовательной организации с учетом перерыва в профессиональной деятельности;
2. Формирование потребности Наставляемого педагога заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого педагога;
4. Ориентирование Наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Способствовать процессу профессионального становления Наставляемого педагога.

**Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МАОУ Кунарской СОШ составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, 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.

Программы наставничества реализуется второй год: 1 этап – 2022-2023 учебный год, 2 этап – с 01.09.2023 г., срок окончания - 31.08 2024 года.

## **Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МАОУ Кунарской СОШ целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

### **Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в методической работе школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого педагога.

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

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

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. 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

## **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Устранение выявленных профессиональных дефицитов Наставляемого педагога;
2. Высокий уровень включенности наставляемого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
3. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

**Наставляемые:** Кузовникова Екатерина Александровна, имеющая опыт работы учителем истории два года, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при адаптации в новой для себя образовательной организации, а также испытывающая профессиональные дефициты в организации урочной и внеурочной деятельности, в применении технологий личностно- развивающего обучения, в том числе в овладении методикой формирования и развития читательской грамотности обучающихся, методикой активизации познавательной активности школьников.

**Наставник:** Клементьева Н.А., учитель русского языка и литературы, высшая квалификационная категория.

**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;
- знакомить Наставляемого 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 Наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с Наставляемым педагогом 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 педагога, 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 Наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации Наставляемого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.



### **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

### **3.2. Механизм управления программой**

**Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – педагог, испытывающий затруднения».** В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление педагога на месте работы в новой образовательной организации после длительного перерыва, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Основными **принципами** работы 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.

### 3.3. Организация контроля и оценки

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

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

## ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
<b>Август</b>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Заместитель директора УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым лицом)	Заместитель директора по УВР, учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС и задачами развивающего обучения	Учитель наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель наставник
<b>Октябрь</b>		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник

10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Заместитель
		директора по УВР, учитель наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель-наставник
12.	Консультация: Методики формирования читательской грамотности школьников. Работа с текстом.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ с применением методики активизации познавательной активности школьников	Учитель-наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора по УВР
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Заместитель директора по УВР, учитель - наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель-наставник
17.	Консультация. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Учитель-наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель-наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
20.	Консультация: Применение технологий личностно-развивающего обучения	Учитель-наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
Январь		
22.	Посещение Наставляемым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Функциональная грамотность школьников. Платформа РЭШ.	Учитель-наставник
Февраль		

24.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель наставник	-
25.	Консультация. Виды уроков.	Учитель наставник	-
Март			
26.	Текущие проблемы организации УВП	Заместитель директора по УВР, учитель наставник	-
27.	Беседа. Методы и приемы формирования и развития читательской грамотности.	Учитель наставник	-
28.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист	
Апрель			
29.	Практикум «Организация урочной и внеурочной деятельности с применением технологий личностно-развивающего обучения»	Наставляемый специалист	
Май			
30.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель наставник Наставляемый специалист	–
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель наставник	–



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 29506604513842569967847282462287250401048067672

Владелец Асочакова Елена Александровна

Действителен с 10.03.2023 по 09.03.2024