

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Валентиновская средняя общеобразовательная школа № 5  
Лазовского муниципального округа Приморского края**



**Утверждаю»**  
Директор школы  
Е.В.Кожевина  
Пр. № 19-о от 31.08.2023г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»  
на 2023-2024 учебный год  
МБОУ Валентиновская СОШ № 5**

**Составитель:  
Зубчевская В.А.**

Срок реализации: 1 год

**2023 г.**

## **Содержание программы**

### **1. Пояснительная записка**

- 1.1 Актуальность разработки программы наставничества
- 1.2 Цель и задачи программы наставничества
- 1.3 Применяемые формы наставничества и технологии
- 1.4 Содержание деятельности
- 1.5 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми

### **2. Ожидаемые результаты работы программ наставничества**

### **3. Содержание программы**

- 3.1 Основные участники программы и их функции
- 3.2 Механизм управления программой наставничества
- 3.3 Организация контроля и оценки

### **4. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год**

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### 1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ Валентиновская СОШ № 5 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

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность. Поэтому поддержка, методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ Валентиновской СОШ № 5.

Решению этих стратегических задач кадровой политики 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 МБОУ Валентиновская СОШ № 5 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 молодого педагога (Наставляемого лица) 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 отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

### 1.2 Цели и задачи программы наставничества

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в учреждении дополнительного образования, помощь в организации мероприятий различной направленности для обучающихся МБОУ Валентиновская СОШ № 5.

### **Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому педагогу-организатору в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в организаторской деятельности и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков организации различных форм досуговых мероприятий (тематические беседы, развлечения, социально-значимые акции, праздники и т.д.)
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

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

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

### **1.4 Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение планируемых мероприятий молодого специалиста, оказание помощи в их организации.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности по достижению цели и задач досугового мероприятия любой направленности.
5. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной организаторской деятельности посредством привлечения к мероприятиям муниципального уровня.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

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

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

## **2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Успешная адаптации молодого педагога-организатора в учреждении дополнительного образования.
2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого специалиста.
3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога-организатора в вопросах педагогической и организаторской деятельности.
4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества организации мероприятий на уровне образовательной организации.
5. Использование в работе начинающего педагога-организатора разнообразных методов и форм взаимодействия с обучающимися дополнительного образования, применение современных ИКТ.
6. Умение проектировать организаторскую деятельность с обучающимися, умение индивидуального взаимодействия с педагогами для более качественной организации досуговой деятельности ребят.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

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

**Наставляемые:** Тиханова Инесса Ивановна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией воспитательного процесса при переходе на работу по должности педагога-организатора в МБОУ Валентиновская СОШ № 5.

**Наставник:** Зубчевская В.А.

#### **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;

-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, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом внеурочных 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

### 3.2. Механизм управления программой

**Основное взаимодействие между участниками:** «учитель - учитель», 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.

### 3.3. Организация контроля и оценки

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

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

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

Направления работы	Мероприятия	Формы работы
Разработка индивидуальной программы работы педагога-организатора по самообразованию	Основные проблемы молодого педагога, пути их решения	Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы ( <b>сентябрь</b> ) Знакомство с опытом работы по самообразованию других педагогов ( <b>октябрь</b> )
	Составление плана работы по самообразованию	Практическое занятие ( <b>ноябрь</b> )
Взаимопосещение мероприятий	Основные требования организации культурно-массовых мероприятий	Посещение мероприятий наставника, посещение молодого педагога ( <b>в течение учебного года</b> )
	Факторы, влияющие на качество организации мероприятия	
	Художественный и технологический сценарий	
	Слагаемые успешной организаторской деятельности	
	Самоанализ	

	<p>Типы и формы досуговой деятельности в учреждении</p> <p>Формы взаимодействия: педагоги дополнительного образования, организатор, обучающиеся</p>	
Планирование, практическая деятельность	Составление плана мероприятий МБОУ ВСОШ № 5 на 2023-2024 учебный год	Знакомство с планом работы предыдущего учебного года <b>(сентябрь-октябрь)</b>
	Знакомство с ребятами и педагогами объединений МБОУ ВСОШ № 5	Организация посещений библиотек <b>(в течение учебного года)</b>
	Составления плана взаимодействия с ОО, культурными и социальными учреждениями	Организация взаимодействия молодого педагога с педагогами ОО МБОУ ВСОШ №5. Отслеживание результатов деятельности. <b>(в течение уч. года)</b>
Анализ деятельности	Анализ воспитательной деятельности	Отчёт о проделанной работе. Выступление молодого педагога на итоговом педсовете. <b>( июнь)</b>
	Планирование культурно-массовых мероприятий с учётом приобретённого опыта	Утверждение плана воспитательной деятельности <b>(июнь-сентябрь)</b>