

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Первомайская средняя общеобразовательная школа»  
Первомайского муниципального округа Тамбовской области

«Согласовано»

Заведующий филиалом

М.В.Е. Е.В.Моисеева  
«04» сентября 2024г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Первомайская средняя  
общеобразовательная школа»

Л.А.Г. Л.А.Груздева  
«04» сентября 2024г.



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**  
**на 2024/2025 учебный год**

**Составитель:**

**Досягаева И.Д.**

**учитель начальных классов**

Срок реализации: 1 год

## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка.....</b>	<b>3-5</b>
1.1 Актуальность разработки программы наставничества .....	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	3-4
1.2 Срок реализации программы.....	4
1.3 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.4 Основные виды деятельности .....	4
1.5 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.6 Принципы наставничества.....	5
<b>II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества.....</b>	<b>5</b>
<b>III. Содержание программы .....</b>	<b>6-7</b>
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы</b> <b>наставничества на учебный год.....</b>	<b>8-10</b>

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества 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.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач школы.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию молодого педагога Елифановой Е.А. 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.

**Цель** - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация помощи по воспитательной работе с учащимися.

### Основные задачи наставничества:

- помочь адаптироваться молодому педагогу в коллективе;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;



- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

### **Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «Первомайская СОШ» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых специалистов, а так же 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.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2024 г., срок окончания 31.08. 2025 года.

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

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Первомайская 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 работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

### **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 так же 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. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. 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.

**Наставляемый:** Епифанова Елизавета Александровна, педагог – организатор.

**Наставник:** Досягаева Ирина Дмитриевна, учитель начальных классов первой квалификационной категории

#### **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, 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

### **3.2. 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.

**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.



# ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

**План работы**  
**педагога-наставника, учителя начальных классов первой**  
**квалификационной категории Досягаевой Ирины Дмитриевны**  
**с молодым специалистом, педагогом-организатором Елифановой**  
**Елизаветой Александровной**

Направлени я работы	Тематика мероприятий	Формы работы
<b>Разработка индивидуал ьной программы работы педагога по самообразов анию</b>	«Основные проблемы молодого педагога, пути их решения»	Анкетирова ние молодого педагога, индивидуал ьные беседы (сентябрь); Знакомство с опытом работы по самообразов анию других учителей (октябрь)
	Составление плана работы по самообразованию	Практическ ое занятие (ноябрь)
<b>Помощь молодым специалиста м</b>	Помощь наставников в оформлении документации молодыми специалистами.	Индивидуал ьные беседы (по 4-5 раз в четверть)
	Самообразование - лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию;	
	Ознакомление молодых специалистов с нормативной и методической литературой.	
	Практикум по темам "Составление характеристики"	
<b>Воспитатель ная работа.</b>	Составление плана воспитательной работы в классе. Организация взаимодействия с родителями.	Знакомство с воспитатель ными системами



		(из опыта работы) <b>сентябрь-октябрь</b>
	Проведение социометрии в классе.	Практическое занятие <b>ноябрь</b>
	Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	<b>В течение учебного года</b>
	Совместная подготовка молодыми специалистами и наставниками материалов и документации для работы с детьми находящимися в группе риска.	
	Обсуждение с молодыми специалистами критериев и показателей качества ведения работы.	Проведение анкетирования учащихся, родителей; <b>(I полугодие)</b> Составление характеристик; Организация взаимодействия молодого педагога со школьным психологом, логопедом. Отслеживание результатов <b>в течение уч.года</b>
	«Методика составления характеристики учащихся»	Практическое занятие <b>декабрь</b>
	Тестирование молодых специалистов.	Индивидуальная беседа; <b>(январь)</b>

<b>Проектная деятельность в школе</b>	«Организация проектной деятельности в школе. Основные направления работы»	Работа молодого педагога в составе творческой группы в рамках проектной деятельности и в течение уч.года
	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.	Индивидуальная беседа
	Творческие отчеты молодых специалистов.	<b>май</b>