

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА № 12 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЕНАКИЕВО»  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

РАССМОТРЕНО

на заседании ШМО

Протокол от «29» 08. 2024 г. № 1

Руководитель ШМО Е.Н. Мехтиева

Е.Н. Мехтиева

СОГЛАСОВАНО

зам. директора по УВР

И.Ю. Правоторова

«08» сентября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор  
ГБОУ «ШКОЛА №12  
Г.О.ЕНАКИЕВО»

И.А. Елисеева

«08» сентября 2024 г.



**Программа наставничества над молодым специалистом**  
**«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГУ»**

Наставник: Мехтиева Елена Николаевна  
Срок реализации: 1 год

2024/2025 уч.год

## Содержание программы

### I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

### II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

### III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Показатели и критерии оценки результативности программы

наставничества

### IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества над молодым специалистом «ПЕДАГОГ-ПЕДАГОГУ» разработана в соответствии с требованиями: Конституции Российской Федерации;

Гражданского кодекса Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);

Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества для

организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»;

Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 №544н, в который были внесены изменения приказом Минтруда России от 5 августа 2016 года №422н, вступившего в силу с 03 сентября 2016 года;

рабочих программ по предметам и внеурочной деятельности, плана воспитательной работы, классных журналов и журнала по технике безопасности, плана социально-психологической службы.

#### **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 – 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.

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

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого 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 педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работают два молодых учителя, которые еще являются студентами.

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

Программа наставничества направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

#### **Задачи:**

- 1) 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.
- 4) Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

### **Срок реализации программы**

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО естественно-математического и эстетического циклов составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, 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. Начало реализации программы наставничества со 02.09.2024г., срок окончания 01.09 2025 года.

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

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставляемыми, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся ситуацией в регионе.

Применяемые в программе элементы **технологий**: проектная, традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество.

Так, например, молодой специалист будет встречаться с наставником по ситуации, если у наставляемого возникнут проблемы с детьми, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, а также молодой специалист сам поможет опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

#### **Наставляемая:**

- 1) **Мусиенко Д.С.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, в работе молодого специалиста из-за отсутствия опыта есть недостатки: недооценка особенностей каждого урока, шаблонная структура урока, трудности в подборе материала и подготовке уроков, а также в осуществлении дифференцированного подхода к учащимся.

#### **2) Наставник для молодого специалиста:**

Куратор программы Мехтиева Е.Н.

### **2.2. 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 молодым специалистом 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 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, 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, 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;

-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 руководителем методического объединения.

**Формы и методы работы с молодым специалистом:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **Организация контроля и оценки**

Контролировать и оценивать работу наставляемого будет наставник-руководитель ШМО.

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

**Текущий контроль и итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного молодым специалистом и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как одного из рассматриваемых вопросов.

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

#### **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 получит 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;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах.

**План работы  
педагога-наставника, учителя Мехтиевой Елены Николаевны,  
с молодым специалистом Мусиенко Дариной Сергеевной  
на 2024-2025 учебный год**

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

*Задачи:*

- определить уровень профессиональной подготовки молодого специалиста на 2-й год сотрудничества;
- 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.

*Содержание деятельности:*

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

*Ожидаемые результаты:*

- успешная адаптация молодого педагога в учреждении;
- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;



- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

**Мероприятия  
по планированию, организации и содержанию деятельности**

<i>Содержание мероприятий</i>			<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
<b>Сентябрь</b>			
<p>1. Изучение ФГОС НОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования.</p> <p>2. Оказание помощи в разработке поурочных планов.</p> <p>3. Практикум " Цель урока и его конечный результат".</p> <p>4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p><b>Разработка индивидуальной программы работы педагога по самообразованию</b></p> <p>Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы ;</p> <p>Знакомство с опытом работы по самообразованию других учителей</p>	<p>1. Изучение плана воспитательной работы школы, составление плана воспитательной работы класса.</p> <p>2. Консультации по вопросу возрастных особенностей школьников.</p>	<p>1. Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2024-2025 уч. год, документы строгой отчетности),</p> <p>2. Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники)»</p>	<p>Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.</p>
<b>Октябрь</b>			
<p>Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>Совместная разработка планов-конспектов уроков</p> <p>Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p>	<p>Занятие: «Методика проведения урока «Слагаемые успешности урока» « Основные требования к</p>	<p>1. Изучение документации о проведении уроков.</p> <p>2. Практическое занятие: «Выполнение единых требований к</p>	<p>Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль</p>

	современному уроку» «Факторы, которые влияют на качество преподавания»	проведению уроков». «Типы и формы уроков»	ведения школьной документации.
--	---	--	--------------------------------

**Ноябрь**

1. Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 2. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	Практикум: «Совместная разработка внеклассного мероприятия»	1. Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти» 2. Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.	Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.
---	---	--	--

**Декабрь**

1. Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности» 2. Практикум «Формы и методы работы на уроке». 3. Уроки биологии. Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС.	1. Тренинг: «Учись строить отношения. Анализ педагогических ситуаций».	1. Составление аналитических справок.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.
--	--	---------------------------------------	--

**Январь**

Инновационные технологии в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время Дефектологические занятия. Оказание помощи в подготовке и проведении занятий в соответствии с требованиями ФГОС.	Анализ различных стилей педагогического общения	Самообразование педагога: вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.	Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока),
--	---	--	--

**Февраль**

1. Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся. 2. Видеоуроки.	1. Индивидуальные беседы с родителями Дискуссия «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»	1. Изучение документов по ФГОС.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
---	---	---------------------------------	--

**Март**

1. Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках.	2. Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё»; «Анализ различных стилей педагогического общения».	1. Изучение нормативных документов школы по ведению профессионального портфолио.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации. Контроль ведения портфолио
---	--	--	--

**Апрель**

1. Составление и разработка технологических карт к урокам.	Занятие «Содержание, формы и методы работы педагога с родителями».	Составление итоговых тестов для проверки.	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
--	--	---	--

**Май**

1. Подведение итогов работы за год. 2. Выступление молодого специалиста на ШМО. Организация проверки ЗУН у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год.	1. Оказание помощи в оформлении отчета о работе.	1. Отчет о результатах наставнической работы. Оформление и заполнение отчетной документации учителя биологии.	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)
--	--	--	---

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

11 (одиннадцать) стр.

Директор ГБОУ «ШКОЛА № 12  
«ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОБЛАСТИ»

Г.О.

И.И. Дикеева



Дата: 26.08.2024

