

Казённое общеобразовательное учреждение Ханты-  
Мансийского автономного округа-Югры  
«Нижевартовская школа для обучающихся с ограниченными  
возможностями здоровья №2»

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель директора по УМР

\_\_\_\_\_ Е.В. Хадаева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«УТВЕРЖДЕНО»

приказом № \_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Программа наставничества молодого  
специалиста  
«Учитель – учитель»**

Наставник: **Пахолюк Наталия Викторовна**

Квалификационная категория: высшая

## **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

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.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе КОУ «НВШООВЗ №2» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным среднего и профессионального образования, в целях организации национальных проектов».

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно создать ситуацию успешности молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста, его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Решению этих стратегических задач 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 КОУ НВШООВЗ №2 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 знаний 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 и задачи Программы**

**Цель:** успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Основные задачи:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации.
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица.
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

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

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024года.

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

Исходя из образовательных потребностей 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**

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

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель «Опытный учитель-молодой специалист».

**Наставляемая:** Корсунова Мария Николаевна, имеющая малый опыт работы – от 2 до 3 лет.

**Наставник:** Пахолук Наталия Викторовна

#### **Третий год работы**

**Цель:** создание условий для профессионального роста молодых специалистов, тесного вовлечения молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных наклонностей, формирование кадрового ядра.

#### **Задачи:**

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации учебно – воспитательной деятельности;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании;
- создать условия для развития инициативы и рефлексивных навыков;
- оказать методическую помощь в подготовке молодого специалиста, проработавшего в занимаемой должности два года, к прохождению аттестационных испытаний;
- оказать методическую и практическую помощь в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства.
- прививать мотивацию к поиску инновационных, наиболее эффективных форм работы с обучающимися.

#### **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

### **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.

### **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 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД  
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН  
РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА**

**Форма наставничества: «Учитель - учитель  
(педагог – педагог)».**

Срок осуществления плана: с 01.09.2023г по 01.09.2024г.

| <b>№</b> | <b>Мероприятия</b>                                                                                                                                                             | <b>Срок</b> | <b>Планируемые результаты</b>                                                                                         | <b>Фактический результат</b> |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1.       | Наблюдение за педагогическим процессом, беседы с молодым специалистом по предупреждению возможных ошибок в работе, координация и оптимизация его профессиональной деятельности | Сентябрь    | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником. |                              |
| 2.       | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий                                                                                           | Сентябрь    | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей.                                                             |                              |
| 3.       | Консультация по разработке рабочих программ в соответствии с ФАООП                                                                                                             | Сентябрь    | Проектирование и разработка рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС.                                      |                              |
| 4.       | Оказание помощи в разработке поурочных планов                                                                                                                                  | Октябрь     | Разработка конспектов уроков по предметам.                                                                            |                              |
| 5.       | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный                                                                                      | Октябрь     | Работа с социальным паспортом класса.                                                                                 |                              |

|     |                                                                                           |                   |                                                                                                                                        |  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|     | подход в организации учебно-воспитательной деятельности                                   |                   |                                                                                                                                        |  |
| 6.  | Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника                                 | 2 раза в четверть | Молодой специалист посетил уроки по плану.                                                                                             |  |
| 7.  | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса               | 2 раза в четверть | Знакомство с воспитательными системами (из опыта работы). Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий. |  |
| 8.  | Взаимопосещение уроков с последующим анализом                                             | 2 раза в четверть | Посещение уроков по плану.                                                                                                             |  |
| 9.  | Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС                                      | Январь            | Выработка рекомендаций                                                                                                                 |  |
| 10. | Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег                      | Февраль           | Составление анализа, самоанализа ОД                                                                                                    |  |
| 11. | «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий» | 2 раза в четверть | Контроль качества составления поурочных планов, посещение уроков, внеурочных занятий, внеклассных мероприятий.                         |  |
| 12. | Тренинг: «Учусь строить отношения»<br>Анализ педагогических ситуаций                      | 1 раз в четверть  | Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.<br>Посещение наставником уроков                                                       |  |



|     |                                                                    |     |                                                                                                 |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|     |                                                                    |     | молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. Самоанализ урока. |  |
| 13. | Оказание помощи в составлении анализа воспитательной работы за год | май | Контроль ведения школьной документации.                                                         |  |
| 14. | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица               | май |                                                                                                 |  |

## **Заключение**

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы школы форм и методов методической работы;
- оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- оценка педагогического труда по результатам;
- своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Программа «Наставничество молодого педагога» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.