

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа»  
с.Хмыловка Партизанского муниципального района  
(МКОУ СОШ с.Хмыловка)

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «УЧИТЕЛЬ- УЧИТЕЛЬ»**

на 2022-2023 учебный год

Составитель (наставник):  
заместитель директора по УВР  
Грачёва И.Н.

Наставляемый:  
учитель английского языка  
Щибрик С.Н.  
Срок реализации: 5 месяцев

## **Содержание программы**

1. Пояснительная записка.....	3
2. Содержание программы .....	5
3. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества.....	6

# 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МКОУ СОШ с. Хмыловка 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 следующую нормативно-правовую базу:

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

- Письма Минпросвещения Российской Федерации письмо. от 23 января 2020 г. № МР-42/02. «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»

- .Положения «О системе наставничества педагогических работников МКОУ СОШ с.Хмыловка» от 14.08.2021 г.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

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 педагога получить поддержку опытных наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у Наставляемого лица необходимых навыков и умения вести педагогическую деятельность и призвано глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставника с Наставляемым лицом на уровне образовательной организации.

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

### Актуальность

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток квалифицированных кадров.

Профессиональная помощь необходима учителям, меняющим условия работы, специальность, кем и является учитель английского языка, Щибрик Светлана Николаевна, предфдуший род деятельности которой – специалист по связям с общественностью. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста данного специалиста является одной из ключевых задач МКОУ СОШ с.Хмыловка.

**Целью наставничества является** успешное закрепление на месте работы специалиста, повышение его

профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию в образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также 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 возможностей Наставляемого лица.
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорение процесса профессионального становления Наставляемого лица.

#### **Основные принципы организации наставничества:**

- добровольность и целеустремленность работы наставника;
- морально-психологическая контактируемость наставника и подшефного;
- личный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению подшефного;
- согласованность содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы школы;
- направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

#### **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 внеурочное 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.

#### **Срок реализации программы 5 месяцев.**

Начало реализации программы наставничества с 01.02.2023 г., срок окончания 31.05.2023 года.

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

Исходя из образовательных потребностей МКОУ СОШ с.Хмыловка, целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

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

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

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие **функции:**

- **планирование** деятельности специалиста (определяет методику обучения специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование** специалиста (знакомит с нормативными документами, с гигиеническими требованиями к условиям обучения; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-

методические документы по предмету;

- **оказание всесторонней помощи специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
- **посещение занятий** вместе со специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

**Основной подход** в оказании помощи учителям, изменившим род деятельности – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

#### **Деятельность наставника**

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

2-3 месяца – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

4-5 месяца – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

## **2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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

**Наставляемые:** Щибрик С.Н., имеющая малый опыт работы – от 1 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса.

**Наставник:** Грачёва И.Н.

#### **Требования, предъявляемые к наставнику:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить наставляемого 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 учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с ним план профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать наставляемому 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, 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, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации наставляемого, о результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе.

### Требования к наставляемому:

- 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 – неопытный педагог», классический вариант поддержки для приобретения неопытным специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с вновь прибывшими неопытными 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.

**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;

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ на январь-май 2023г.

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Февраль		
	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
	Беседа: «Профессиональные дефициты наставляемого специалиста».	Учитель -наставник
	Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
	Беседа : «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания английского языка в начальной, основной и старшей школе».	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
	Правила заполнения электронного журнала в АИС	Учитель -наставник
	Беседа: «Работа с документами при подготовке к ГИА»	Учитель -наставник
	Беседа: «Организация индивидуальных занятий с различными	Учитель-наставник

	категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Учитель -наставник
	Работа наставляемого в ШМО.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Консультация: «Работа с одарёнными детьми»	Учитель -наставник
Март		
	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
	Консультация: «Работа с обучающимися из группы риска»	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Посещение наставляемым уроков у опытных педагогов.	Учитель -наставник
Апрель		
	Консультация «Работа с документами и компьютерной программой при подготовке и проведении ВПР по английскому языку в 7 классе»	Учитель -наставник
	Беседа по обновлённому ФГОС	Учитель -наставник
	Мониторинг «Определение уровня сформированности профессиональных компетентностей наставляемого педагога»	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Посещение наставляемым уроков у опытных педагогов.	Учитель -наставник
Май		
	Консультация «Оформление документации по итогам года»	Учитель -наставник
	Беседа по должностной инструкции	Учитель -наставник
	Посещение наставляемым уроков у опытных педагогов.	Учитель -наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Мониторинг степени готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.	Учитель -наставник
	Отчёт наставляемого о своей работе перед руководителем ШМО и заместителем директора по УВР.	Учитель -наставник