

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9» С. КАМЕНКА  
ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального казённого  
образовательного учреждения «Средняя  
образовательная школа № 9»  
с. Каменка Чугуевского района  
Приморского края



*Е. А. Лосюк* Е. А. Лосюк

*05 сентября* 2023 г.

Приказ МКОУ СОШ № 9 с. Каменка  
от 05.09.2023 г. № 263 - А

# ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9» С. КАМЕНКА  
ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

на 2023 – 2024 учебный год

2023 г.

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование образовательной организации	Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9» с. Каменка Чугуевского района Приморского края
Юридический адрес:	692608, Приморский край, Чугуевский район, с. Каменка, ул. Магистральная, д. 29
e-mail	<a href="mailto:school_9_07@mail.ru">school_9_07@mail.ru</a>
Адрес в сети «Интернет»	<a href="http://www.каменка-школа9.чуг-обр.рф/">http://www.каменка-школа9.чуг-обр.рф/</a>
Руководитель образовательной организации	Лосюк Екатерина Александровна
Лицензия	№ 166 выдана 01 июня 2017 года Департаментом образования и науки Приморского края бессрочно
Свидетельство о государственной аккредитации	№ 185 выдана 24 декабря 2015 года Департаментом образования и науки Приморского края
Срок реализации	1 год
Целевая группа	Учителя со стажем работы менее 3 лет
Ожидаемый результат	100 % учителей оставшихся работать в школе после первого года работы
Разработчик	Лосюк Екатерина Александровна, директор

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа наставничества муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» с. Каменка (далее – образовательная организация) разработана в соответствии с положением о наставничестве, утвержденным приказом МКОУ СОШ № 9 с. Каменка от 31.08.2021 г. № 191 – А.

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. Образовательная организация расположена в сельской местности менее 600 человек и является в селе самым многочисленным устойчиво функционирующим учреждением. За последнее десятилетие наблюдается отток выпускников из села, которые не возвращаются по окончании ВУЗов в родную школу. С каждым годом педагогический коллектив становится старше и меньше в количественном отношении. Педагоги по возрасту, по причине болезней уходят на заслуженный отдых. Возникла острая потребность в специалистах. Решение данной проблемы нашли в привлечении к работе в школе людей, имеющих высшее образование и прошедших профессиональную переподготовку по педагогике и методике преподавания учебных предметов.

Поддержка начинающих свою педагогическую деятельность учителей – одна из ключевых задач образовательной политики школы. Ей 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.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы начинающего учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию

взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ» для получения ожидаемых результатов.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с начинающими, вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

## 1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Цель наставничества – успешное закрепление в должности педагога начинающих учителей, прошедших обучение по программе профессиональной переподготовки «Педагогика и методика преподавания учебного предмета» с присвоением квалификации «Учитель», до 2018 года, повышение их профессионального потенциала.

Задачи:

- способствовать формированию потребности заниматься развитием результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и реализации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое освоение передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (часть педагогического).

## 2. РОЛЕВАЯ МОДЕЛЬ В РАМКАХ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМОЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Форма наставничества	Ролевая модель
Учитель-учитель (педагог-педагог)	«Опытный учитель (педагог) – педагог» – методический вариант поддержки для приобретения начинающим педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

## 3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМОГО ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКОВ

### 3.1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «учитель-учитель».

Ролевая модель: «опытный учитель-учитель».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника –

Крутик Юлия Андреевна, учитель начальных классов.

Ф.И.О. и должность наставника –

Крутик Валентина Борисовна, учитель русского языка и литературы


Срок осуществления плана: с «01» сентября 2023 г. по «25» мая 2024 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>					
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО.		
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, спортивный зал, библиотека, столовая и др.		Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов.		
2.3	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники, завхоз, технический персонал, работники пищеблока.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства. Во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4	Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсети «В контакте», «Одноклассники», изучены правила размещения		

			информации в Интернете		
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения		
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплинам начального общего образования		
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения.		
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 1 – 4 классов		Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1 - 4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога.		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности обучающихся		Изучен успешный опыт организации воспитательных мероприятий.		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания, мероприятия с родителями.		
3.5.	Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (в т. ч. – трудовой договор, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция)		Изучено содержание трудового договора, Положения по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплинам начального общего образования		

3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО		Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога	
3.8.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены рабочая программа по учебному предмету, КТП, Программа воспитательной работы	
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики	
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности	
3.11	Подготовить аналитическую справку		Подготовлена аналитическая справка	

Подпись наставника  В. Б. Крутик

Подпись наставляемого  
сотрудника 

Ю. А. Крутик  
« 05 » сентября 2023 г.

#### 4. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ

**Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения начинающим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с 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.

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

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- изучать деловые и нравственные качества начинающего 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 начинающим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- разрабатывать совместно с начинающим специалистом план профессионального становления;

- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать начинающему специалисту индивидуально помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и



способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- личным примером развивать положительные качества начинающего 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 начинающего специалиста, результатах его труда;

- подводить итоги профессиональной адаптации начинающего специалиста с предложениями по дальнейшей его работе.

#### **Требования к начинающему 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.

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

### **Организация контроля и оценки**

Контроль и оценка работы наставляемых, наставников во всей программе в целом возлагается на руководителя образовательной организации.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

**Текущий контроль** будет происходить 1 раз в четверть на итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта на семинаре при директоре.

**Итоговый контроль** будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного анализа наставляемых реализации ИПР.