

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО "ЦТТ "Интеграл" г.о. Самара  
Г.П. Железников  
«22» апреля 2024 г.

Программа принята на заседании методического совета  
Протокол № 1 от «22» апреля 2024 г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ» 2024/2025 у.г.

**Составители:**  
Шишканов А.А., педагог дополнительного образования,  
Обмок Е.В., методист  
МБУ ДО ЦТТ «Интеграл» г.о. Самара  
Срок реализации программы: 1 год

### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество - вид деятельности социально активных людей, готовых принять, понять, помочь, научить, проконсультировать, транслировать свой позитивный опыт. Передавая опыт и свои знания, каждый обучающийся или взрослый осознает свою значимость и берет на себя ответственность в создании благополучной атмосферы обогащения и развития среды, в которой он находится. Актуальность программы наставничества определена государственной политикой в области образования и определяет стратегию развития образовательного учреждения.

Важной задачей образования на сегодняшний день является привлечение в образовательную сферу талантливой и профессиональной молодежи; повышение престижа и социальной значимости профессии педагога; улучшение качества образования. Проблема образовательного учреждения заключается не только в привлечении молодых специалистов, но и закреплении их в системе образования. Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей и важным этапом в этом процессе является наставничество.

**Цель наставничества** – успешное закрепление молодого специалиста в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

#### **Задачи:**

1. Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодого педагога.
2. Способствовать планированию карьеры молодого специалиста, мотивации к повышению квалификационного уровня.
3. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

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

Начало реализации программы наставничества - 28.06.2024 г., срок окончания 28.06 2025 года.

Исходя из образовательных потребностей МБУ ДО ЦТТ «Интеграл», целевой моделью наставничества рассматривается форма «педагог-педагог».

## **Основные виды деятельности наставника и молодого специалиста:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста, оказание помощи на основе его потребностей.
2. Планирование и анализ взаимодействия наставника и молодого специалиста.
3. Посещение занятий и воспитательных мероприятий молодого специалиста, организация взаимопосещения.
4. Оказание помощи молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Оказание помощи в распространении собственного педагогического опыта – открытые уроки и мероприятия.
6. Обмен опытом в профессиональных сообществах.
7. Привлечение к участию в вебинарах, семинарах, конкурсах различного уровня.

**Принципы:** добровольность, конфиденциальность, ответственность, искренне желание помочь в преодолении трудностей, взаимопонимание.

## **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

1. Осознание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, учениками, родителями.
3. Желание взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодого педагога, повышение уровня профессиональной деятельности.
5. Адаптация и закрепление молодого специалиста в образовательном учреждении.
6. Повышение знаний молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
7. Психологическая устойчивость педагога, адаптация к работе в условиях модернизации современного образования.
8. Повышение компетентности педагога-наставника, его профессионального статуса в образовательном учреждении.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Основные участники программы и их функции:

**Наставляемый:** Федотова Надежда Евгеньевна, молодой специалист, имеющий опыт работы от 0 до 3 лет.

**Наставник:** куратор программы Шишканов Андрей Андреевич, опытный педагог.

### **Запрашиваемые компетенции:**

- Использовать цифровые технологии и ресурсы интернета, в том числе онлайн-обучение и онлайн-сервисы;
- Создавать и продвигать персональный информационный ресурс педагога в сети Интернет;
- Выстраивать эффективную коммуникацию и конструктивные межличностные отношения.

**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 педагога, 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, 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 заместителю директора по УВР 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 образовательного учреждения 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.

## 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.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

## ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

| № | Этапы         | Сроки                        | Деятельность наставника                                                                                                                                                                                           | Цель                                                                                         |
|---|---------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Адаптационный | Май – сентябрь 2024г.        | Педагог-наставник знакомится с начинающим учителем, определяет пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.                 | Создание комфортных условий для молодого педагога для успешной профессиональной деятельности |
| 2 | Основной      | Октябрь – март 2024-2025г.г. | В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому педагогу составить собственную программу | Корректировка затруднений и пробелов в профессиональных умениях молодого педагога.           |

|   |                      |                     |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                          |
|---|----------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                      |                     | профессионального роста.                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                          |
| 3 | Контрольно-оценочный | Апрель – май 2025г. | Наставник отслеживает динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога и определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей. | Диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. |

### ИСПОЛЬЗУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21.
2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А.Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
3. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? [Электронный ресурс] / Е. Сасарина // Директор школы. - 2022 - №8. - С.15-22.
4. Дипломатова, З.Ю. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя [Электронный ресурс] / З.Ю. Дипломатова, В.Н. Иванов, Г.А. Александрова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021 – № 1 (110). – С. 131-140.

### Составитель:

**педагог дополнительного образования Шишканов А.А.**