

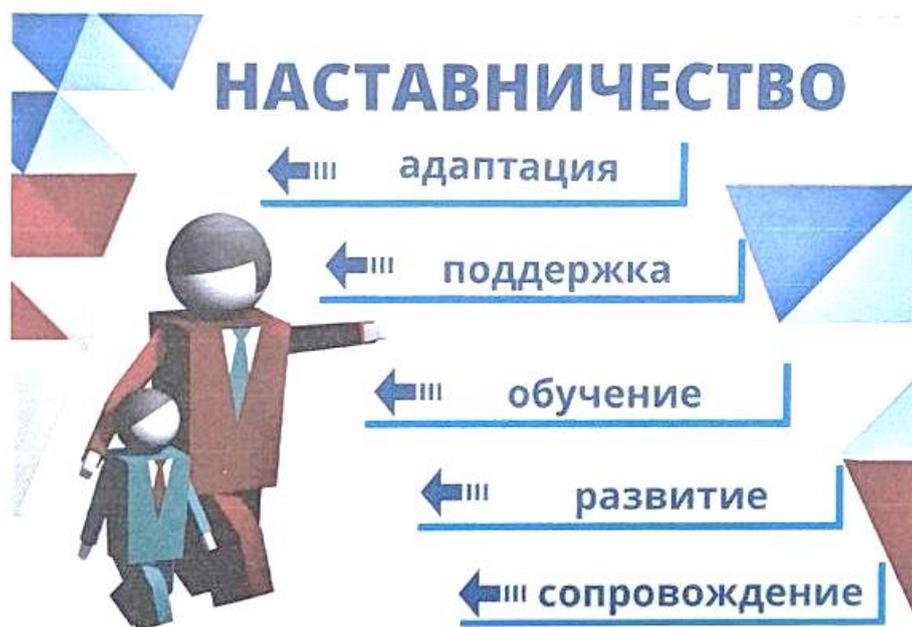
МБОУ «СОШ №7 им.Б.Д.Узденова с Учкеек»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ «СОШ №7  
им.Б.Д.Узденова с Учкеек»  
Бурлакова А.Ж.

«30\_» августа 2024 г.



## План работы педагога-наставника с молодым специалистом



Наставник:  
Хаджичикова С.А.  
Молодой специалист:  
Кубанова А.А.

2024-2025 учебный год

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

### 1. Пояснительная записка.

- 1.1. Нормативная база наставнической деятельности.
- 1.2. Актуальность разработки программы наставничества.
- 1.3. Цель и задачи.
- 1.4. Целевая группа.
- 1.5. Сроки и этапы реализации программы.
- 1.6. Формы работы.

### 2. Ожидаемые результаты.

- 2.1. Показатели эффективности внедрения программы наставничества.
- 2.2. Индикативные показатели реализации программы.
- 2.3. Распределение полномочий в работе с молодым специалистом.

### 3. Механизм управления программой наставничества.

- 3.1. Основные принципы работы.
- 3.2. Технологии, методы и приемы работы с молодым специалистом.

Приложение 1. План работы с молодым специалистом на 2024-2025 гг.

## **Пояснительная записка**

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач МБОУ «СОШ № 7 им.Б.Д.Узденова с.Учкекен»

### **1.1. Нормативная база**

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 – 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
6. Паспорт федерального проекта «Современная школа». – URL: <http://www.consultant.ru/>.
7. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка». – URL: <http://www.consultant.ru/>.
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
10. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
11. ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МБОУ «СОШ № 7 им. Б. Д. Узденова с. Учкекен»
12. Положение МБОУ «СОШ № 7 им. Б. Д. Узденова с. Учкекен» об организации наставничества.
13. Приказ о назначении наставников МБОУ «СОШ № 7 им. Б. Д. Узденова с. Учкекен»

## **1.2. Актуальность разработки программы наставничества**

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации. Данная программа очень актуальна для нашей

школы, так как у нас работают 5 вновь прибывших учителей, из них 2 учителя начальных классов.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с введением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности. Решению стратегических задач кадровой политики МБОУ «СОШ №7 им. Б. Д. Узденова с. Учкекен» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность. Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

### **1.3. Цель и задачи.**

**Цель наставничества:** создание условий для профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога.

### **Задачи:**

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Решению этих задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

#### **1.4. Целевая группа.**

Целевая группа – наставник – наставляемый

Наставник	Наставляемый
Хаджичикова Сапият Айдаровна учитель начальных классов высшей категории	Кубанова Амина Ахматовна учитель начальных классов, молодой специалист

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и

профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

### **1.5. Сроки и этапы реализации программы.**

Запуск программы - 2024 - 2025 уч. год. (план работы представлен в приложении 1)

Практическая реализация программы - 2025 - 2026 уч. год.

#### **Планирование работы.**

##### **1 год. Этап – теоретический (адаптационный).**

**Цель:** оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

##### **Задачи:**

- 1.определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
2. сформировать навыки самоорганизации и активности;
3. выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения. (Приложение 2)

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист со сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

##### **Формы работы:**

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков;

- 
- тренинг, заседания круглого стола.

## **2 год. Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)**

**Цель:** формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

### **Задачи:**

1. стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
2. сформировать умение планировать и организовать свою деятельность. обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

### **Формы работы:**

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

## **3 год. Этап – апробационный (контрольнооценочный)**

**Цель:** создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

### **Задачи:**

1. сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
2. сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
3. сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

**Прогнозируемый результат:** молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

### **Формы работы:**

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

### **1.5. Формы работы.**

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие опытного педагога, имеющего профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов) с молодым специалистом (при опыте работы от 0 до 3 лет), испытывающим трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями.

**Формы работы:** индивидуальная, групповая, работа в парах, коллективная.

### **Содержание работы:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.

2. Посещение уроков молодого специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога.

## **2.ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

### **2.1. Показатели эффективности внедрения программы наставничества.**

- Успешная адаптация начинающего педагога в образовательной организации.
- 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 инновационных педагогических технологий.
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## **2.2 Индикативные показатели Программы:**

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых:

- ☞ планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- ☞ овладение методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих;
- ☞ работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- ☞ проектировать воспитательную систему;
- ☞ контролировать и оценивать уровень достижения планируемых результатов учащихся;
- ☞ вести методическую работу;
- ☞ участвовать в горизонтальном повышении квалификации.

## **2.3 Распределение полномочий в работе с молодым специалистом:**

### **Директор:**

- знакомит молодого учителя со школой, педагогическим коллективом;
- разъясняет ему права и обязанности учителя;
- определяет должностные обязанности;
- назначает из лучших учителей наставника;
- на педагогическом совете торжественно принимает молодого учителя в ряды педагогов школы;
- проводит работу по решению вопросов социально-бытовых проблем.

### **Заместитель директора:**

- определяет рабочее место педагога;
- знакомит с условиями работы;
- проводит индивидуальную работу в классах, где будет работать молодой специалист и представляет его учащимся;

- расписание уроков составляет таким образом, чтобы молодой учитель имел возможность посещать уроки у своих коллег совместно с наставником;
- посещает отдельные уроки или воспитательные мероприятия, проводимые молодым специалистом;
- знакомит с требованиями организации учебного процесса, с системой школьной отчетности.

#### **Руководитель школьного методического объединения:**

- вносит в банк данных необходимую информацию о молодом специалисте;
- проводит с ним индивидуальные собеседования;
- знакомит с учителями - предметниками, методической темой, с вариативными планами и учебными программами по которым работают учителя МО;
- знакомит с планом работы МО.

#### **Наставник:**

- совместно с молодым специалистом составляет план его профессионального становления;
- помогает подшефному в определенных пределах, не стесняя его самостоятельности;
- дает нужные советы и рекомендует необходимую для работы литературу;
- вместе со своим подшефным посещает занятия творчески работающих учителей и затем анализирует их;
- привлекает молодого специалиста к разработке планов занятий и различного рода учебно-методической документации;
- учит составлению календарно-тематических планов;
- знакомит с нормативными документами по организации учебно-

воспитательной деятельности, гигиеническими требованиями к условиям обучения школьников;

- посещает занятия, уроки, внеклассные мероприятия по предмету у своего подшефного и проводит их разбор.

### **3.МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА**

#### **3.1. Основные принципы работы.**

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

*Обязательность* - проведение работы с молодым 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 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 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, 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 молодого специалиста, результатах его труда;
- 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 и руководителем методического объединения.

### **3.2. Технологии, методы и приемы работы.**

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, флеш-наставничество.

Методы и приёмы работы:

1. **Демонстрация методов преподавания:** актуальные методики и стратегии, которые срабатывают именно у меня (в педагогическом вузе про них уже рассказывали, но в каждой школе своя атмосфера); приглашение на открытые уроки и поделиться опытом разрешения сложных ситуаций.
2. Обсуждение планов уроков, методов работы с классом, рекомендации по поиску материалов и проверке домашней работы. Все это будет меняться по мере развития сотрудника, и советы помогут усовершенствовать подход к обучению.
3. **Наблюдения и обратная связь:** посещение уроков наставляемого, чтобы определить его сильные стороны и места, требующие

улучшения, проведение рефлексивных дискуссий, совместный анализ практики преподавания.

4. Постановка **конкретных целей**, прописанных в плане работы с наставляемым на год.
5. **Полезные ресурсы**: обмен с коллегой образовательными ресурсами, учебными материалами, исследовательскими и популярными статьями и другим контентом, который делает работу эффективнее и проще.
6. Планирование **профессионального развития**: совместное составление планов конференций, вебинаров, методических семинаров, курсов повышения квалификации, которые помогут разобраться в тонкостях работы и поспособствуют профессиональному росту.
7. **Решение проблем**: дать наставляемому понять, что вы готовы помочь с решением определенного круга вопросов: управление классом, разработка учебного плана, поиск дополнительных материалов, создание инклюзивной среды и др.

#### Приложение 1.

План работы по направлению «Наставничество»  
(учитель – учитель) в МБОУ «СОШ №7им. Б.Д.Узденова с.Учкекен»  
на 2024/2025 учебный год

#### Сведения о молодом специалисте

Фамилия, имя, отчество:	Кубанова Амина Ахматовна
Образование:	СПО
Какое учебное заведение окончил:	Ставропольский филиал Московского Педагогического Государственного Университета
Год окончания учебного заведения:	2024
Специальность по диплому:	Преподавание в начальных классах
Педагогический стаж:	0
Место работы:	МБОУ СОШ №7им. Б.Д.Узденова

	с.Учкекен»
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	21
Классы:	3 класс
Квалификационная категория:	нет

### Сведения о педагоге-наставнике

Фамилия, имя, отчество:	Хаджичикова С.А.
Образование:	Высшее
Какое учебное заведение окончил:	КЧГПИ
Год окончания учебного заведения:	1993
Специальность по диплому:	Учитель начальных классов
Педагогический стаж:	35 лет
Место работы:	МБОУ СОШ №7им. Б.Д.Узденова с.Учкекен»
Должность:	Учитель начальных классов
Учебная нагрузка:	21 час
Классы:	1
Квалификационная категория:	Высшая

Этапы	Мероприятие	Дата	Ответственный
Организац онный	Помощь в изучении: -нормативно-правовой базы; -ООП НОО.	сентябрь	Хаджичикова С.А..
	Выявление профессиональных затруднений. Помощь в выборе темы самообразования педагога, составлении плана самообразования педагога.	сентябрь	Хаджичикова С.А..

	Подбор методической литературы, рекомендации пользователю.		
	Инструктаж по ведению документации (личные дела учащихся, дневники ру). Помощь в работе с конструктором рабочих программ. Помощь в составлении плана воспитательной работы.	сентябрь	Хаджичикова С.А..
Основной	Практикум «Цель урока и его конечный результат». Взаимопосещение уроков с последующим анализом.	Октябрь	Хаджичикова С.А..
	Консультирование: - как подготовить современный урок; - использование ИКТ в работе педагога; - использование дидактического, наглядного и других материалов в учебной работе.	Ноябрь	Хаджичикова С.А..
	Инструктаж по организации работы с родителями и подбору рекомендаций по интересующим их вопросам. Консультирование: - психолого-физиологические особенности детей младшего школьного возраста. Особенности поддержания дисциплины на уроках.	Ноябрь	Хаджичикова С.А..
	Консультирование: - Здоровье сберегающие технологии. - Игровые технологии. Особенности их	Январь	Хаджичикова С.А..

	использования в 1 классе.		
	Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению.	Март	Хаджичикова С.А..
Обобщающий (заключительный)	Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам, мониторингу первоклассников.	Апрель	Хаджичикова С.А..
	Итоги работы молодого специалиста по самообразованию за год.	Май	Хаджичикова С.А.. Кубанова А.А.