

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Муниципальное образование  
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры  
Городской округ город Ханты-Мансийск  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 5  
имени Безноскова Ивана Захаровича"  
(МБОУ «СОШ № 5»)**

РАССМОТРЕНО  
на заседании ШМО  
МБОУ «СОШ № 5»

  
Бердунова Е.В.

Протокол № 1  
от «28» августа 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
на заседании МС

  
Богателія Н.В.

Протокол № 1  
от «28» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор МБОУ «СОШ  
№ 5»

  
Кузьменкова В.М.

Приказ № 449  
от «28» августа 2024 г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**"УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ"**

срок реализации программы 2024-2025 учебный год (1 год)

Разработчик: учитель физической культуры  
Долгих Юлия Александровна  
(высшая категория)

г. Ханты-Мансийск, 2024г.

## Содержание

1. Пояснительная записка .....	3-4
<i>Актуальность</i>	
<i>Цели и задачи</i>	
<i>Ожидаемые результаты</i>	
2. Содержание программы.....	5-7
3. План реализации мероприятий по программе.....	8-10

## Пояснительная записка

### Актуальность

Современная система образования предъявляет особые требования к учителю, т.к. он призван обеспечить эмоциональное, социальное и психологическое становление личности обучающегося. Но это по силам только учителям, обладающим высокой профессиональной мотивацией и способным к профессиональному и личностному росту.

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 молодого педагога к трудовой деятельности:

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

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» должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса.

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, 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 деятельности.

Важнейшим этапом в профессиональном становлении учителей является первый год работы в школе.

Цель наставничества молодого учителя - увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии учащихся, их общей культуре, умении применять теорию на практике.

## Цели и задачи программы

### Цель программы:

Обеспечение эффективного вхождения в должность молодого педагога и уменьшение количества возможных ошибок, связанных с включением в новую работу; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

### Задачи программы:

- 1) привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности и закрепление учителя в образовательном учреждении;
- 2) ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- 3) адаптации молодого педагога в коллективе, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя;
- 4) создание условий для профессионального становления и самореализации молодого педагога и формирование у молодого педагога потребности в непрерывном самообразовании.

### Ожидаемые результаты:

*для молодого специалиста:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

*для наставника:*

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов;

- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях.

#### Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

### **Содержание программы**

#### Молодой специалист

Спирина Арина Сергеевна

Специальность: учитель физической культуры

Место работы: МБОУ «СОШ №5»

Стаж работы: 1 год

Квалификационная категория: без категории

#### Наставник для молодого специалиста:

Педагог – Долгих Юлия Александровна

Специальность: учитель физической культуры

Место работы: МБОУ «СОШ №5»

Педагогический стаж: 17 лет

Квалификационная категория: высшая

#### Для реализации поставленных задач наставник выполняет две функции:

Наставник консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с реализацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу специалиста.

Наставник предметник – опытный педагог, того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и организация посещения уроков наставника.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами двигательной, познавательной, творческой деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, соревнования, предметные недели).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

#### Формы и методы работы педагога – наставника с молодым учителем:

- Консультирование
- Активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, соревнования по видам спорта, мастер-классы).

#### Деятельность наставника:

1 этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы разработать программу адаптации.

2 этап – основной проектировочный. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3 этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

#### 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;
- реализовывать 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, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов и кабинетов, служебных и бытовых помещений.
- вводить в должность (знакомить с основными требованиями и обязанностями учителя-предметника, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и технике безопасности);
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- контролировать работу, оказывать помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста;
- 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, овладеть 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.

## План реализации мероприятий по программе

№	Дата	Содержание
<b>Сентябрь</b>		
1.	2.09.2024	Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения физической культуре в школе.
2.	05-09.09.2024	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).
3.	12-16.09.2024	Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей физической культуры в школе.
4.	19-23.09.2024	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.
5.	23-30.09.2024	Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
<b>Октябрь</b>		
1.	03-07.10.2024	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
2.	10-14.10.2024	Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде.
3.	17-21.10.2024	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.
4.	24-28.10.2024	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти.
<b>Ноябрь</b>		
1.	07-11.11.2024	Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом, таблицами контроля двигательной подготовленности).
2.	14-18.11.2024	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3.	21-25.11.2024	Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.
4.	28-30.11.2024	Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
<b>Декабрь</b>		
1.	01-02.12.2024	Практическая работа по составлению тестов и упражнений для контроля знаний по физической культуре, отбору заданий для самостоятельных работ.
2.	05-09.12.2024	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3.	12-16.12.2024	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
4.	19-23.12.2024	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.
<b>Январь</b>		
1.	09-13.01.2025	Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.
2.	16-20.01.2025	Практическая работа по разработке технологической карты урока.
3.	23-27.01.2025	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.



4.	30-31.01. 2025	Консультация по выполнению требований к форме, объему и характеру домашних заданий по физической культуре.
<b>Февраль</b>		
1.	01-03.02. 2025	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися).
2.	06-10.02. 2025	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
3.	13-17.02. 2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
4.	20-28.02. 2025	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.
<b>Март</b>		
1.	01-03.03. 2025	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
2.	06-10.03. 2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
3.	13-17.03. 2025	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
4.	20-24.03. 2025	Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации.
<b>Апрель</b>		
1.	03-07.04. 2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
2.	10-14.04. 2025	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
3.	17-21.04. 2025	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
4.	24-28.04. 2025	Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.
<b>Май</b>		
1.	02-12.05. 2025	Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.
2.	15-19.05. 2025	Мастер-класс педагога-наставника как форма отчёта по теме самообразования.
3.	23-26.05. 2025	Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

### Возможные риски:

#### *1. Бессистемное внедрение наставничества.*

Это влечет за собой формальный подход участников процесса. Когда система наставничества не увязана с показателями эффективности деятельности, а программы обучения и оценки не связаны между собой, педагоги и школа не получают нужного результата.

#### *2. Спад энтузиазма, отсутствие интереса.*

Участники работают пару месяцев на волне энтузиазма, потом перестают уделять наставничеству должное внимание. Это происходит из-за отсутствия адекватных систем мотивации и контроля результатов.

### *3. Плохая организация процесса.*

Плохая организация, отсутствие документов, регламентирующих работу наставника и его подопечного, приводят к хаосу и формальному выполнению задач. Как результат – неопределенность обязанностей и меры ответственности наставника, размытые задачи, связанные с адаптацией и профессиональной подготовкой молодого педагога, отсутствие четкой ответственности школы перед наставниками.

### *4. Неподготовленность самих наставников.*

Успех обучения наставника с применением системы наставничества серьезным образом зависит от опыта и квалификации наставника. Когда отсутствуют специальные мероприятия по развитию навыков наставников, получается печальный результат: подопечный оценивается некорректно, обратная связь является формальной и демотивирует его.

### *5. Сопротивление.*

Незаинтересованность наставника и подопечного в системе наставничества. Это происходит в случае директивного внедрения программы и при неадекватной системе мотивации или отсутствии должного информирования с постановкой целей и задач вводимой системы наставничества всех участников процесса.

Поскольку сама система наставничества строится на создании команды, взаимной ответственности педагогов, ключ к ее успешному функционированию – тесное взаимодействие всех участников процесса. Тщательное планирование и подготовка среды для изменений – необходимое условие успешной реализации системы наставничества.