

**РАССМОТРЕНА**

на заседании методического  
объединения педагогов  
ГКО СУВУ г. Октябрьска  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**ПРОВЕРЕНА**

заместителем директора  
по учебно-  
воспитательной работе  
ГКО СУВУ г.Октябрьска  
\_\_\_\_\_ Бибинина С.Ю.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**УТВЕРЖДЕНА**

Приказом директора  
ГКО СУВУ г. Октябрьска  
№ \_\_\_\_\_-од от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Директор  
ГКО СУВУ г. Октябрьска  
\_\_\_\_\_ Дамм В.В.

Программа наставничества ГКО СУВУ г.Октябрьска  
на 2022-2023 учебный год

Наставник: Манаева Татьяна Вячеславовна

Наставляемый: Калмыкова Екатерина Андреевна

г.Октябрьск, 2022 г.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа наставничества ГКО СУВУ г.Октябрьска на 2022-2023 учебный год
Заказчик Программы	Администрация ГКО СУВУ г.Октябрьска
Разработчик Программы	Методическое объединение педагогов ГКО СУВУ г.Октябрьска
Цель Программы	<p>-Создание условий для формирования эффективной системы поддержки профессионального самоопределения молодых специалистов с использованием различных форм наставничества;</p> <p>-Раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;</p> <p>-Улучшение показателей организации в образовательной социокультурной и других сферах;</p> <p>-Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка индивидуальной образовательной траектории молодых специалистов;</p> <p>- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации молодых специалистов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</p>
Задачи Программы	<p>- Адаптация молодого специалиста в новом педагогическом коллективе;</p> <p>- Плавный «вход» молодого специалиста – мастера производственного обучения в целом в профессию;</p> <p>- Построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;</p> <p>- Создание условий для построения успешной карьеры молодого специалиста.</p>
Сроки и этапы реализации Программы	<p>I этап – подготовительный;</p> <p>– Разработка Программы наставничества и планирование деятельности (август – сентябрь 2022 г.);</p> <p>II этап – основной</p> <p>- формирование наставнической пары;</p> <p>- организация и осуществление работы наставнической пары; (октябрь 2022 года – апрель 2023 г.)</p> <p>III этап – завершающий, аналитико-обобщающий</p> <p>– завершение программы наставничеств, анализ результатов реализации программы наставничества (май 2023 г.)</p>
Ролевая модель /формы наставничества	«Наставник – молодой специалист»

### ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 №1642);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. №P – 145);
- Устав государственного казенного специального учебно-воспитательного учреждения города Октябрьска Самарской области.

## АКТУАЛЬНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций в профессии. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути раскрытия потенциала и возможностей саморазвития и профессионального роста. Выделить особую роль наставника в процессе формирования уверенности в профессии представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников наставнических отношений. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального и профессионального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению специалиста в сфере образования.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе: проблемы молодого специалиста в новом коллективе, некомфортное состояние в мире новых образовательных технологий, педагога, испытывающего кризис профессионального роста, а также проблемы педагога, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин. Во-первых, наставничество позволяет сформировать внутри образовательной организации сообщество молодых учителей и

опытных педагогов, новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества. Во-вторых, технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (методические пособия, самообразование, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость передачи наставнического опыта обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку;
- 2) доверительные отношения;
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Скорость и продуктивность усвоения нового делают наставничество перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

## ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Добровольности и целеустремленности работы наставника;
- Морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- Личной примерности наставника;
- Доброжелательности и взаимного уважения;
- Взаимного уважения;
- Согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению молодого специалиста с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- Направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление молодого специалиста.

## ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА

- Планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- Консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся);
- Совместная разработка рабочих программ и других учебно-методических документов по организации учебно-воспитательной деятельности;
- Оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- Посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, анализ учебных занятий.

## ВИДЫ КОНТРОЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

- Обзорный контроль - проводится путем посещения учебных занятий и внеклассных мероприятий по предмету с целью ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста;
- Предупредительный контроль – проводится с целью выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста;

- Персональный контроль - позволяет изучить всю работу молодого специалиста за определенный период времени;
- Фронтальный контроль – проводится с целью проверки знаний, умений и навыков воспитанников, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

### ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- Улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к профессиональному развитию;
- Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- Формирование устойчивых связей между всеми членами учебно-воспитательного процесса в образовательной организации.

### ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Программа «Наставничество» должна помочь становлению молодого специалиста на всех этапах процесса профессионального становления молодого педагога:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат
<b>Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>			
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития (консультации наставника);	Август 2022	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;	Август 2022	
1.3	Взаимное посещение мероприятий/уроков;	Сентябрь 2022	
1.4.	Составить индивидуальный перечень для изучения и самообразования;	Сентябрь 2022	
1.5.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей;	Октябрь 2022	Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей;
<b>Раздел 2. Вхождение в должность</b>			

2.1.	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.	Сентябрь-октябрь 2022	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы, изучена Программа развития ОО;
2.2.	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Сентябрь-октябрь 2022	Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, режима и правил внутреннего распорядка ОО;
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.	Сентябрь-октябрь 2022	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;	Сентябрь-октябрь 2022	Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «ВК», «ОК», «Твиттер», «Фейсбук». Изучены правила размещения информации в Интернете;
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.);	Сентябрь-октябрь 2022	Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения;
2.6.	Сформировать понимание правил безопасности при выполнении своих должностных обязанностей;	Сентябрь-октябрь 2022	Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей;
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса;	Сентябрь-октябрь 2022	Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Математика»;
2.8.	Научить анализировать результаты своей профессиональной деятельности;	Сентябрь-октябрь 2022	Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения учебного предмета;
<b>Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>			
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся ОО;	Октябрь-ноябрь 2021	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся ОО, которые учитываются при подготовке к учебным занятиям;
32.	Познакомиться с успешным опытом ОО в учебной и внеурочной деятельности в повышении знаний, умений и навыков обучающихся в предметной области математики;	Ноябрь-декабрь 2022	Изучен успешный опыт организации в повышении знаний, умений и навыков обучающихся в математике в учебной и внеурочной деятельности;

3.3.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. проведение индивидуальных бесед и педагогических консультаций родителей);	Декабрь 2022	Изучен опыт организации работы с родителями с учетом особенностей семей воспитанников;
3.4.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)	Октябрь-декабрь 2022	Изучено содержание документов и НПА, регулирующих деятельность педагога;
3.5.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока, рабочих программ, контрольно-тематического планирования);	Ноябрь-декабрь 2022	Составлены рабочие программы, КТП, технологические карты уроков и конспекты тем по математике;
3.6.	Изучить опыт участия в конкурсных мероприятиях для педагогов и их обучающихся. Участие воспитанников в олимпиадах по математике;	Январь-апрель 2023	Изучен опыт участия в конкурсных мероприятиях. Участие обучающихся в олимпиадах по математике;
3.7	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития);	Январь-апрель 2023	На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ОО выбраны формы собственного профразвития на учебный год (онлайн-обучение);
3.8	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и учеником, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования;	Январь-апрель 2023	Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся или педагогов и способов их профилактики и урегулирования;
3.9	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности учителя-предметника;	Январь-апрель 2023	Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению знаний, умений и навыков в математике;
3.10	Подготовить открытый урок по математике;	Апрель 2023	Подготовлен открытый урок по математике. Проведен анализ урока;
3.11	Самоанализ и рефлексия профессиональной деятельности молодого специалиста	Май – июнь 2023	Проведен самоанализ и рефлексия профессиональной деятельности молодого специалиста.