

<p>Утверждено Приказ № 132/17 от «1» сентября 2022г. Директор школы Шамин В. В.</p>	<p>Сотласовано Заместитель директора по ВР Перкова Н. А.</p>	<p>Рассмотрено Протокол № 1 от «31» августа 2022 г. Руководитель МО Ковалева Ю. Е.</p>
---	--	--

**Программа наставничества  
«Учитель - Учитель»  
срок реализации программы 2022-2023г. (1 год)**

Разработчик: учитель иностранных языков  
Ковалева Юлия Евгеньевна

## 1. Повседневная записка

### Актуальность разработки программы наставничества

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 предполагает собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастает требование к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступающий в силу с 01 января 2017 года.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Начинающим учителям 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 формирования информационной динамики роста его профессионализма, способствовать развитию его личности на основе личностно-ориентированной информатики роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

В школе необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе личностно-ориентированной информатики роста его профессионализма. Способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности. Решением данных проблем может стать программа наставничества «Учитель-Учитель», которая является комплексом мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения оптимальных результатов. Программа основана на реализации национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Рабочая программа наставничества «Учитель-Учитель» разработана на базе МОУ «Мантуровская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общему образованию среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Приказом Министерства образования и науки ПК №789-в от 23.07.2020 в рамках внедрения Региональной целевой модели наставничества для обеспечения целевых показателей и дорожной карты и в целях реализации в данной образовательной организации национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребенка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, календарным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

Целью наставничества является разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по взаимоотношению наставника и наставляемого способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### Задачи:

- адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации;
- планировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирование компетенций у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставников, а также качества обучения младших школьников;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование педагогического опыта в своей деятельности;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

### Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года.

## 2. Содержание программ.

### 1. Молодой специалист:

**Николай Владислав Владимирович.**

Должность: учитель ОБЖ и физкультуры

Место работы: МБОУ СОШ № 33 им. Литвинова П. С.

Стаж работы: без стажа

Квалификационная категория: без категории

Наставник для молодого специалиста:

Педлог-наставник: **Шаман Вячеслав Викторович**

Должность: директор, учитель математики

Место работы: МБОУ СОШ № 33 им. Литвинова П. С.

Педагогический стаж: 10 лет

Квалификационная категория: высшая

Функции:

• **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого 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 взаимопосещения.

3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).

4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.

5. Знакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, конкурсы, 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.

### Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

• консультирование (индивидуальное, групповое);

• активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников и др.).

### Деятельность наставника

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

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

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

### Внутришкольный контроль:

1. **Образный контроль** (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц) Проводится путем посещения уроков и внеклассных мероприятий.

2. **Общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.**

3. **Предупредительный контроль** (проводится в течение первого года работы).

4. **Контроль** и предупреждать ошибки в работе молодого специалиста.

5. **Учебный контроль** (проводится в конце учебного года).

Цель: проследить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

**Применяемые методы:**

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

**Требования, предъявляемые к наставнику:**

- иметь 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 подчиненного 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, законности, пути доступного 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 определенными сроками их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- оказывать молодому специалисту индигивальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- любым способом 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 становления молодого специалиста, результаты его труда;

- позволить юсти профессиональной адаптации молодого специалиста  
 - изучить нормативные документы, определяющие его служебную деятельность,  
 - изучить нормативные документы деятельности школы и функциональные обязанности по  
 специальности;

- выполнить план профессионального становления в установленные сроки;  
 - постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать  
 практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника переловым методам и формам работы, правильно строить  
 свои взаимоотношения с ним;  
 - осуществлять свой образовательный и культурный уровень;  
 - периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем  
 методического объединения.

**2. План реализации программы**

Результат	Планируемые мероприятия	Срок
	Изучение мотивации педагогической деятельности. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности; - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы по внеурочной деятельности; - работа с учебно- методической литературой; Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал»; (Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Сентябрь
	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, посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника. Структура урока в условиях реализации ФГОС. Работа молодого педагога в ЦМО. Практическое занятие «Обучение составлению отчетности по окончании четверти».	Октябрь
	Педагогические проблемы молодого специалиста.	Ноябрь

	<p>Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Посещение молодых специалистов занятий наставника.</p>
Задачи	<p>Курсюра внешнего вида и речи педагога.</p> <p>Профессиональная этика педагога.</p> <p>Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.</p> <p>Методическая разработка: «Мой первый урок».</p> <p>Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p>
Критерии	<p>Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p> <p>Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.</p> <p>Самостоятельный урок (знакомство со схемой самонализа)</p> <p>Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.</p>
Формы	<p>Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами.</p> <p>Работа молодого педагога в ПМО</p> <p>Посещение молодых специалистов занятий наставника.</p>
Методы	<p>Проектная деятельность учителя. Виды уроков.</p> <p>Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках.</p> <p>Причины конфликтных ситуаций».</p>
Анализ	<p>Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.</p> <p>Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».</p> <p>Выступление по теме самообразования на ПМО.</p> <p>Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.</p>
Материал	<p>Оформление документации. Составление отчета.</p> <p>Соблюдение по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителя - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».</p>

Сентябрь	Изучение мотивации педагогической деятельности. Подбор, разработка дидактических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования, взаимодействие уроков.	
Октябрь	Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий. Заседание ЦМО «Выбор темы по самообразованию». Основные технологии работы над выбранной темой. Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.	
Ноябрь	Беседа с молодым педагогом по результатам первой встречи. Участие в заседании методического объединения. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета. Презентация портфолио наставником. Посещение молодым специалистом занятий наставника.	
Декабрь	Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Учащимся по предмету. Анализ и самонализ уроков. Анализ работы за первое полугодие.	
Январь	Участие в заседании ЦМО (выступление по теме самообразования). Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися. Мониторинг профессионального роста МС. Взаимодействие уроков.	
Февраль	Организация самостоятельного проектирования урока МС. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио.	
Март	Работа КИМов, ЦОР, УПЗ и др. Участие в заседании методического объединения в рамках «Современные образовательные технологии в учебном процессе».	
Апрель	Взаимодействие уроков. Изучение отзывов детей и их родителей. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС.	



	<p>Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»          Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустельский, демократический).          Подготовка к годовым контрольным работам.</p>	МФ
	<p>Оформление документации. Составление отчета. Исследование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программ)          Составление учителя - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.          Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».          Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.</p>	
<b>3 год</b>		
	<p>Разработка рабочей программы учителя.          Развитие школьной документации.          Взаимодействие уроков.</p>	Степень
	<p>Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине.          Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания.          Посещение стажером урока наставника.          Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником.          Посещение занятия стажера наставником.          Самостоятельный урок.</p>	Степень
	<p>Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания.          Посещение стажером внеклассного занятия наставника.          Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником.          Самостоятельное внеклассное занятие.</p>	Степень
	<p>Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.          Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету.          Взаимодействие уроков.          Анализ работы за первое полугодие.</p>	Степень
	<p>Портфолио молодого специалиста.          Взаимодействие уроков.          Анализ контрольных работ, работа над ошибками.          Оказание методической помощи.</p>	Степень
	<p>Показать наставнику полученные на практических</p>	Степень

занятиях приемы применения ИКТ.

	технологии.		
Мета	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока. Посещение уроков опытных учителей, регулярное взаимодействие с педагогической и методической группой. Участие в работе временных творческих групп.		
Мета	Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки.		
Мета	Оформление документации. Составление отчета. Составление учебного - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».		

#### 4. Ожидаемые результаты.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного саморазвития, ответственность, креативность, сформированность базовых компетенций в профессиональной грамотности педагогов, что предусматривает оценку их способности к решению различных проблем в предметном и метапредметном планах, не только на основе приобретенных знаний и умений, но и с учетом этического, ценностно-смыслового, коммуникативного, педагогического актуальных в данной ситуации.

#### Ожидаемые результаты Программы

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культуру жизни образовательной организации;
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
- Создание благоприятной психологической атмосферы для разрешения ситуации кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Учитель-наставник получает необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### Показатели эффективности внедрения Программы

В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;

- **ДЛЯ ПОНЯТИЯ РЕЗУЛЬТАТНОСТИ НАСТАВНИКА, ПОНИМАНИЕ ИМ СИТУАЦИИ НАСТАВЛЯЕМОГО И СПЕЦИФИЧНОСТИ РАБОТЫ НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ;**
- **ПОЯВЛЯЮЩАЯСЯ ДИНАМИКА В ПОСТУПЛЕНИИ ЗАПРОСОВ УЧАСТНИКОВ НА ПРОДОЛЖЕНИЕ РАБОТЫ;**
- **В ЧАСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ;**
- **СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ВСЕХ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;**
- **УРОВЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПАРТНЕРОВ ОТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;**
- **ОБЪЕКТИВНО ИЗМЕНЕНИИ В Личности наставляемого-участника программы наставляемого в образовательной организации динамики развития наставляемого могут выступать:**
- **Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение возможностей ориентации участников в сторону социально-значимых;**
- **Нормализация уровня тревожности;**
- **Оптимизация процессов обучения, снижение уровня агрессивности;**
- **Повышение уровня самооценки наставляемого;**
- **Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;**
- **Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.**

Прошито, пронумеровано

11

Викторова (листов)

Директор МБОУ СОШ №33 им. Литвинова П.С.

Шамин В.В.

