


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 7 ИМЕНИ ДУНИНА-ГОРКАВИЧА  
АЛЕКСАНДРА АЛЕКСАНДРОВИЧА»

Согласовано  
Заместитель  
директора по МР  
  
Шукшина Н.Н.

Утверждена приказом  
МБОУ «Центр образования №  
7 им. Дунина-Горкавича А.А.»  
№ 1147 от 26.09.2024

**Программа наставничества**  
**«Учитель - Учитель»**  
срок реализации программы 2 год

Разработчик:  
Иванова Галия Казымовна,  
учитель математики

г. Ханты-Мансийск  
2024 г.

## 1. Пояснительная 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 представляет 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 возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший 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 диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

В школе 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. 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 ожидаемых результатов. Программа обоснована реализацией 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 МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.» 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 общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Приказа Министерства образования и науки ПК №789-а 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 ребёнка»;

«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, классным 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 педагога 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;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, 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 передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

## 2. Содержание программы

### Основные участники программы и их функции:

**Молодой специалист:**

ФИО: Ибадова Диана Фазильевна

Специальность: учитель математики

Место работы: МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»

Стаж работы: 2 г

Квалификационная категория: отсутствует

**Наставник для молодого специалиста:**

Педагог-наставник: Иванова Галия Казымовна

Специальность: учитель физики и математики

Место работы: МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»

Педагогический стаж: 43 года

Квалификационная категория: высшая

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **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. 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. Привлечение педагога в профессиональном конкурсном движении, с целью повышения профессионального мастерства.
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.).
- демонстрация опыта работы педагога наставника.

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках с целью профессиональной адаптации.

2-й этап – основной (содержательный). Наставник разрабатывает план мероприятий для реализации «Дорожной карты», осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – мониторинговый. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей и мониторинг реализации персонализированной программы.

### **Принципы наставничества**

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

### **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. План мероприятий «дорожная карта» по реализации программы

Срок	Планируемые мероприятия	Ожидаемый результат
<p>Сентябрь – октябрь</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Собеседование с молодыми специалистами.</li> <li>2. Изучение мотивации педагогической деятельности.</li> <li>3. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.</li> <li>4. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.</li> <li>5. Организация посещения уроков молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем специалиста. Обзорный контроль.</li> <li>6. Организация посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником.</li> <li>7. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</li> <li>8. Работа молодого педагога в ШМО</li> <li>9. 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.</li> <li>10. Отчёт наставников по анализу посещенных уроков молодых педагогов.</li> <li>11. <b>Методическая мастерская наставника</b>  <b>Теоретическое занятие 1..</b>  Понятия «ООП», «рабочая программа», «календарно-тематическое планирование», «поурочное планирование». Изучение инструкции по заполнению классных журналов.  <b>Практическое занятие 2.</b>  Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• - составление рабочей программы по предмету.</li> </ul> Требования к составлению календарно-тематического и поурочного планирования. <ul style="list-style-type: none"> <li>• - составление рабочей программы по внеурочной деятельности;</li> </ul> <b>Практическое занятие 3.</b>  «Как вести классный (электронный) журнал». Работа с ЭКЖ.  <b>Практическое занятие 4.</b>  Проведение онлайн-уроков на платформе Сферум  <b>Практическое занятие 5.</b> </li> </ol>	<p>Информационная справка</p> <p>План работы</p> <p>Анализ уроков</p> <p>Индивидуальный план</p> <p>Анкетирование</p> <p>Аналитический отчет</p> <p>Практический навык</p>

	«Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».	
<b>Октябрь</b>	<b>Заседание 1 Школы молодого педагога</b> Праздничное мероприятие. Посвящение в педагоги.	<b>Участие</b>
<b>Ноябрь-декабрь</b>		
	1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. 2. Консультирование по работе над методической темой по самообразованию. 3. Организация посещения уроков молодого педагога с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста. Предупредительный контроль. 4. Организация посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником. 5. Работа молодого педагога в ШМО. 6. <b>Методическая мастерская наставника «Конструирование урока в соответствии с ФГОС»</b> <b>Теоретическое занятие.</b> Требования к современному уроку. План урока, этапы урока и целеполагание в деятельности учителя. <b>Практическое занятие.</b> Конструктор современного метапредметного урока.	Беседа  Индивидуальный план Аналитический отчет  Практический навык
	<b>Заседание 2 Школы молодого педагога</b>	
<b>Декабрь</b>	<b>Семинар-практикум.</b> <b>Современные технологии в рамках реализации ФГОС.</b> <b>Диссеминация педагогического опыта.</b>	<b>Участие</b>
<b>Январь-февраль-март</b>	1. Формирование материалов по методической теме самообразования. 2. Организация посещения уроков молодых специалистов учителями-предметниками наставниками с целью оказания методической помощи. 3. Организация посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником. 4. Работа молодого педагога в ШМО. 5. Организационно-методическая работа в ходе подготовки к конкурсу «Вместе ради будущего» <b>Методическая мастерская наставника «Отметка и оценка – одно и то же?»</b> <b>Теоретическое занятие</b> Сущность отметки и оценки. Критерии оценки Дифференцированное выставление отметки. Нормы выставления оценок по предметам . <b>Практическое занятие .</b> Система оценивания на уроках обучающихся. Нормы выставления оценок по предметам	
<b>Февраль -март</b>	<b>Неделя наставничества. Калейдоскоп открытых уроков</b>	<b>Участие</b>
<b>Апрель-май</b>	1. Практическое применение материалов по методической теме самообразования в процессе урока и внеурочной деятельности.	Практический навык

	<p>2. Посещение уроков молодого специалиста с целью изучения работы молодого специалиста за определенный период. Персональный контроль.</p> <p>3. Посещение молодым специалистом занятий наставника.</p> <p>4. Работа молодого педагога в ШМО.</p> <p>5. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).</p> <p>6. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2024-2025 учебный год.</p> <p>7. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».</p> <p>8. <b>Методическая мастерская наставника</b> «Реализация современных форм и методов воспитательной работы. Участие в воспитательной системе школы»</p> <p><b>Теоретическое занятие 1..</b> Воспитательное пространство: конструктор системы воспитательной работы учителя. Современные формы и методы воспитательной работы. Программа воспитания.</p> <p><b>Практическое занятие 1.</b> Социальное проектирование как вид социального творчества.»</p> <p>Самоуправление в классе как способ воспитания личности учащихся.</p>	<p>Аналитический отчет</p> <p>Практический навык</p> <p>Аналитический отчет</p> <p>Аналитический отчет</p> <p>Практический навык</p>
<p><b>Апрель</b></p>	<p><b>Заседание 3 Школы молодого педагога</b> Круглый стол. Самообразование как источник профессионального роста современного педагога. /Из опыта работы наставник – молодой педагог/</p>	<p>Участие</p> <p>Практический навык</p>



#### **4. Ожидаемые результаты.**

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного самостоятельности, ответственности, креативности, сформированности базовых компетенций и функциональной 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, поведенческого актуальных в данной ситуации.

##### **Ожидаемые результаты Программы**

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь 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 психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Педагоги-наставляемые получают 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;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная 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;

*Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:*

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности;
- Оптимизация процессов общения, 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.