


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 1 год

Разработчик:
Витман Любовь Викторовна,
учитель начальных классов

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:

Демидова Екатерина Васильевна

Специальность: Коррекционный педагог начального образования

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

Квалификационная категория: нет

Наставник для молодого специалиста:

Педагог-наставник: Витман Любовь Викторовна

Специальность: учитель начальных классов

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

Педагогический стаж: 24 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
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение мотивации педагогической деятельности. 2. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. 3. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов 4. Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • - составление рабочей программы по предмету; • - составление рабочей программы по внеурочной деятельности; • - работа с учебно- методической литературой; 5. Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал». 6. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 7. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 8. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию. 	Индивидуальный план
Октябрь	<p>Заседание 1 Школы молодого педагога Праздничное мероприятие. Посвящение в педагоги.</p>	Участие
Октябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника. 3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 4. Работа молодого педагога в ШМО. Документация педагога. Рабочая программа. 5. Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти». 6. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 7. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности. 	Информационная справка <i>Выступление с докладом по теме в ШМО</i>
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Педагогические проблемы молодого специалиста. 2. Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС". 3. Методика проведения внеклассных мероприятий. 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 	

	<p>5. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>6. Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.</p>	
	<p>Заседание 2 Школы молодого педагога Семинар-практикум. Современные технологии в рамках реализации ФГОС. Диссеминация педагогического опыта.</p>	
Декабрь	<p>1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.</p> <p>2. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>4. Система оценивания на уроках обучающихся.</p> <p>5. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p>	
Декабрь	<p>Заседание 2 Школы молодого педагога Семинар-практикум. Современные технологии в рамках реализации ФГОС. Диссеминация педагогического опыта.</p>	Участие
Январь	<p>1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p> <p>2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа). Взаимопосещение уроков с последующим анализом. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>3. Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.</p>	
Февраль	<p>1. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся (методический час по согласованию).</p> <p>2. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами (методический лекторий).</p> <p>3. Работа молодого педагога в ШМО.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>5. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>6. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p>	Карта посещения
Февраль - март	Неделя наставничества . Калейдоскоп открытых уроков.	Участие
Март	<p>1. Проектная деятельность учителя. Виды уроков.</p> <p>2. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся (совместно со службой психолого-педагогического сопровождения).</p> <p>3. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>4. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>5. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».</p> <p>6. Беседы с молодым педагогом по результатам третьей</p>	Презентация

	четверти.	
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в круглом столе по реализации тем самообразования. 2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». 3. Выступление по теме самообразования на ШМО. 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 5. Подготовка к годовым контрольным работам 	Анкетирование Проект
Апрель	Заседание 3 Школы молодого педагога Круглый стол. Самообразование как источник профессионального роста современного педагога. /Из опыта работы наставник – молодой педагог/	Участие Практический навык
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 2. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 3. Оформление документации. Составление отчета. 4. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). 5. Участие в обучающем семинаре-практикуме ТЕМА 6. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год. 7. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год». 	Отчет Мониторинг

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.