



**Программа наставничества  
«учитель – учитель»  
2022-2025 учебный год**

п. им. Кирова, 2022

## Пояснительная записка

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вступивших в должность в результате переподготовки специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вступившим в должность в результате переподготовки в конкретное образовательное учреждение учителям. 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.

Решению стратегических задач кадровой политики МКОУ СОШ№4 будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителю получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь организовать деятельность наставников с молодым педагогом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем на уровне общеобразовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года.

- планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям);
- помощь молодому учителю и вступившему в должность в результате переподготовки учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно - исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);
- привлечение молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя к участию в работе педагогических сообществ;
- демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями;
- организация мониторинга эффективности деятельности молодого педагога и вступившего в должность в результате переподготовки учителя.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или вступившего в должность в результате переподготовки учителя с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **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 и вступившего в должность в результате переподготовки учителя.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель и вступивший в должность в результате переподготовки учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

- разрабатывать совместно с молодым специалистом и вступившим в должность в результате переподготовки учителем план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту и вступившему в должность в результате переподготовки учителю 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 и вступившего в должность в результате переподготовки учителя, 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, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалистов, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста и вступившего в должность в результате переподготовки учителя.

**Требования к молодому специалисту и вступившему в должность в результате переподготовки учителю:**

- 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.

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.**

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

### Сведения о наставляемом

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Ф.И.О                           |  |
| Образование и учебное заведение |  |
| Специальность по диплому        |  |
| Должность                       |  |
| Стаж работы                     |  |
| Кв. категория                   |  |

### Сведения о наставнике

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Ф.И.О                           |  |
| Образование и учебное заведение |  |
| Специальность по диплому        |  |
| Должность                       |  |
| Стаж работы                     |  |
| Кв. категория                   |  |

### Этапы реализации плана работы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

### Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

I этап (1 год работы)

Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»

| № п/п | Планируемые мероприятия   | Срок исполнения |
|-------|---|-----------------|
| 1     | <p>Беседа: Традиции школы.<br/>                     Ближайшие и перспективные планы школы.<br/>                     Специфика обучения русскому языку или литературе в школе.<br/>                     Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, государственные стандарты).<br/>                     Правил внутреннего распорядка школы.<br/>                     Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (знакомство с УМК, методической литературой, изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, составление рабочих программ, поурочное планирование).<br/>                     Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся.<br/>                     Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей;</p> | Сентябрь        |
| 2     | Посещение наставляемого уроков учителя -наставника в 5, 7 классах.  |                 |

|    |  |        |
|----|--|--------|
|    | дисциплинирующее).<br>Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.  |        |
| 9  | Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры. Участие специалиста в заседании МО (выступление по теме самообразования), оказание помощи при подготовке открытого мероприятия по воспитательной работе.<br>Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | Апрель |
| 10 | Анкетирование: Профессиональные затруднения.<br>Степень комфортности нахождения в коллективе.<br>Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.   | Май    |

II этап (2 год работы)

Тема «Самостоятельный творческий поиск»

| № п/п | Планируемые мероприятия  | Срок исполнения |
|-------|--|-----------------|
| 1     | Корректировка и утверждение плана работы с наставляемым  | Август          |
| 2     | Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.<br>Изучение нормативно-правовой базы.<br>Ведение документации   | Сентябрь        |
| 3     | Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.<br>Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).<br>Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы: Структура плана воспитательной работы классного руководителя.<br>Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.<br>Классный час как урок взаимопонимания. | Октябрь         |
| 4     | Беседа: «Инновационные образовательные технологии, их использование в учебном процессе».<br>Занятие: «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»   | Ноябрь          |
| 5     | Практикум «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ, подготовка к выступлению и защите реферата»  | Декабрь         |
| 6     | Методика целеполагания. Основы самоанализа урока.<br>Программа самонаблюдения и самооценивания урока.<br>Самоанализ по качеству цели и задач урока.<br>Образцы самоанализа урока.<br>Сравнительный анализ и самоанализа урока.<br>Памятка для проведения самоанализа урока.  | Январь          |



|    |   |                |
|----|---|----------------|
| 9  | Выявление педагогических проблем наставляемого учителя, выработка необходимых рекомендаций. | Май            |
| 10 | Участие учителя в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.                  | В течение года |

**Планируемые результаты при реализации плана работы:**

- Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности вступившего в должность в результате переподготовки учителя.
- Совершенствование системы научно-методической работы МКОУ СОШ №4
- Повышение качества образования.
- Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно - воспитательного процесса.

**Основные показатели плана работы:**

- Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- Владение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- Умение проектировать воспитательную систему.
- Умение индивидуально работать с детьми.
- Владение системой контроля и оценки знаний учащихся.
- Становление наставляемого как учителя-профессионала.
- Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя