|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНО:на педагогическом советеМБОУ «СОШ № 15»протокол № 11 от 30.08.2022 | УТВЕРЖДЕНО:И.о. директора МБОУ «СОШ № 15» Приказ № 209 от 31.08.2022 |

# Программа

# наставничества молодого специалиста

# «Учитель - учитель»

1. **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

## Актуальность разработки программы наставничества «Учитель-учитель»

На сегодняшний день национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет Профессиональный стандарт педагога. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

## Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

## Срок реализации программы

Срок реализации программы наставничества 3 года.

## 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 нового сотрудника (при смене места работы) 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.

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

## СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

**Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»**

**Цель:** сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

## Задачи:

* обеспечить адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
* использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;
* целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;
* повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;
* отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
* повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности;
* способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

## Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

**Обязательность** - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

**Индивидуальность** - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

**Непрерывность** - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

## Планируемые результаты:

* подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
* совершенствование системы методической работы;
* повышение качества образования.

## Индикативные показатели:

* умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
* овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
* умение работать с классом на основе изучения личности;
* овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
* становление молодого учителя как учителя-профессионала;
* повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

## Основные направления работы по реализации программы:

* **Составление планов работы с молодыми специалистами**

План работы информационно-методического центра включает:

* создание оптимальных условий для успешной работы;
* проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
* оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
* проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

## Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

## Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрейшей адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

* **Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

## Этапы реализации Программы:

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

## Механизм управления программой

**Основные участники программы и их функции:**

* + - * Наставляемые
			* Наставники для молодых специалистов
			* Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию:**

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

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

## 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.

**Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

* + - * администрация организации - участников;
			* наставники - участники программы;
			* педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

**Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме.

## Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **На дату начала действия программы** | **На дату подведения итогов реализации программы (промежуточных,****итоговых)** |
| **Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной****организации на работу наставников** |
| Количество педагогов подавших «запрос на помощь наставника» |  |  |
| Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого |  |  |
| **Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации** |
| Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству |  |  |
| Количество наставников из числа педагогов |  |  |
| Количество наставников из числа выпускников |  |  |
| **Результативность взаимодействия наставнических пар** |
| **по модели «учитель-учитель»** |
| Количество педагогов, вошедших в кадровый управленческий резерв врезультате осуществления наставничества |  |  |
| Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в томчисле грантовыми) проектами |  |  |
| 3.3 Количество педагогов, подготовленныхНаставниками и участвующих в конкурсах профессионального мастерства |  |  |
| Количество педагогов, сменивших статус с наставляемого на наставника |  |  |
| **Вклад организации в развитие региональной практики наставничества** |
| Количество педагогических работников, принявших участие в научно- практических мероприятиях по вопросам наставничества в других организациях |  |  |
| Количество представителей предприятий, предпринимателей, как участников наставляемых пар организации, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества |  |  |
| Количество проведенных образовательной организацией научно- практических мероприятий по вопросам наставничества |  |  |
| Количество представленных практик наставничества, прошедших положительную профессионально- общественную экспертизу на региональном, Всероссийском уровне |  |  |

1. **ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

## Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

Педагоги - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

* + - * повышение уровня удовлетворенности собственной работой и

 улучшение психоэмоционального состояния;

* + - * рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
			* качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
			* сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
			* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

## План реализации мероприятий программы наставничества

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | **Наименование мероприятия/**виды деятельности по его подготовке и организации | Сроки проведения | Ответственные |
|  | Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.Беседа: Традиции лицея. Ближайшие и перспективные планы лицея.Инструктаж: Нормативно – правовая база (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.Требования к оформлению школьной документации.Закрепление за молодыми специалистами наставников.Определение темы по самообразованию.Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведениюдневников и тетрадей | август- сентябрь | Директор , зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Организация работы наставников.Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».Составление плана работы молодого специалиста.Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.Семинар классных руководителейАнализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов | сентябрь - октябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.Занятие: Работа с школьной документацией;Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.Занятие: Современный урок и его организация.Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. | ноябрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога» | декабрь | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Индивидуальная беседа:Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. | январь | Зам. директора по УВР,руководитель МО, Наставники Педагог-психолог |
|  | Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.Посещение открытого урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" | февраль | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогическогоОбщения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами).Анализ учебно-воспитательной методической работы молодых специалистов. | март | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Неделя молодого педагога.Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями. | апрель | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.Посещение и взаимопосещение уроков.Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами. | В течение года | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |
|  | Оказание социально- психологической помощи молодым педагогам | В течение года | Социально- психологическаяслужба |
|  | Знакомство с новинками методической литературы | ежемесячно | Зав. Библиотекойруководитель МО, наставники |
|  | Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программынаставничества. | май | Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники |

**План работы Школы молодого специалиста**

## Цель работы:

оказание психологической поддержки и методической помощи молодым специалистам в вопросах адаптации в педагогическом, ученическом и родительском коллективах, совершенствование теоретических знаний и повышение педагогического

* + - * выявление уровня профессиональной подготовки и затруднений молодых специалистов;
			* повышение уровня методической подготовленности молодых специалистов по выполнению должностных обязанностей;
			* знакомство с нормативно – правовой документацией;
			* оказание практической помощи молодым специалистам в освоении основных направлений деятельности;
			* формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, в постоянном освоении современными педагогическими технологиями;
			* осуществление обмена опытом по овладению новыми формами и методами работы;
			* создание условий для самореализации молодых специалистов.

## Формы работы:

* + - * «круглый стол»;
			* консультации с членами администрации, опытным классными руководителями;
			* открытые занятия и тренинги;
			* семинары;
			* анкетирование;
			* взаимопосещение внеклассных мероприятий.

## План работы с молодыми специалистами на 2021 -2022 учебный год:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Месяц** | **1-й год стажировки****«Компетентность учителя – залог****творчества и успеха обучающихся»** | **2-й год стажировки****«Самостоятельный творческий поиск»** | **3-й год стажировки****«Выбор индивидуальной педагогической линии»** |
| август | Собеседование с молодыми специалистами, выбор наставника. | Корректировка и утверждение плана работы с молодымиспециалистами | Корректировка и утверждение плана работы с молодымиспециалистами |
| сентябрь | Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы).Составление тематического планирования;. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. (консалтинговаядеятельность).Знакомство с локальными актами лицея, регламентирующими УВП. | Час общения с молодыми специалистами"Расскажи о своих впечатлениях, достижениях в прошлом (первом) учебном году" Посещение уроков наставника.Подготовка учителя к уроку.Посещение уроков молодых специалистов наставниками с последующим анализом. | Организацияметодической помощи в проведении уроков, внеклассныхмероприятий.ОрганизацияМетодической помощи в проведенииродительского собрания. Посещение уроков своих коллег. |
| октябрь | Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы.Подготовка и проведение родительскогособрания. | Психолого- педагогические требования к проверке, учету и оценке достижения планируемых результатов. | Современный учитель в условиях внедрения ФГОС.Обмен мнениями по проблемам, с которыми приходится сталкиваться молодым специалистам |
| ноябрь | Изучение теории вопроса «Урок с позиции требований системно-деятельностного подхода».Посещение уроков коллег в МО. | Изучение теории вопроса «Требования ФГОС кконструированию современного урока». | Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся.Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?» |
| декабрь | Современные образовательные технологии.Знакомство с теорией и практикой применения припосещении уроков наставника и др. коллег.Посещениевнеклассных занятий, классных часов у опытных классныхруководителей. | Обучение анализу, самоанализу урока (практикум).Посещениевнеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей. | Обучение анализу, самоанализу урока (практикум).Посещение молодыми специалистамивнеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей. |
| январь | Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика.Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения. | Консультации. Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика.Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения. | Основы профессиональнойКомпетентности учителя (профстандарт) Здоровьесберегающий подход в развитии успешности ученика.Анализ внеклассного мероприятия с позиции здоровьесбережения. |
| февраль | Современные образовательные технологии.Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег.«Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия,тренинговые занятия (тема по выбору). | Формирование метапредметного результата в рамках урока и внеурочной деятельности.Посещение уроков молодых специалистов наставниками.«Мой педагогический дебют» - открытыевнеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). | Потребность в успехе. Мотив и цель достижения.Посещение уроков молодых специалистов наставниками.«Мой педагогический дебют» - открытые внеклассныемероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору). |
| март | Открытый урок. Консультации.Организацияканикулярного отдыха детей. | Открытый урок. Консультации.Организацияканикулярного отдыха детей. | Открытый урок.Самообразование – необходимое условие профессионального развития педагога.Реализация темы по самообразованию, внедрение ее в практикусвоей работы. |
| апрель | «Круглый стол». Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за годстажерской практики. | Микроисследование«Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений. | Творческий отчет молодых учителей. |