

РАССМОТРЕНО:
на педагогическом совете
МБОУ «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»

I. 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.

II. 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 проведенных 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 быстрой 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 в результате осуществления наставничества		
Количество педагогов, подготовленные в результате осуществления наставничества к руководству проектами программы развития образовательной организации, конкурсными (в том числе грантовыми) проектами		
3.3 Количество педагогов, подготовленных Наставниками 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		

III. 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 получают 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
	<p>Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</p> <p>Беседа: Традиции лица. Ближайшие и перспективные планы лица.</p> <p>Инструктаж: Нормативно – правовая база (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.</p> <p>Требования к оформлению школьной документации.</p> <p>Закрепление за молодыми специалистами наставников.</p> <p>Определение темы по самообразованию.</p> <p>Практические занятия:</p> <p>Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);</p> <p>Изучение инструкций: Как вести классный</p>	август-сентябрь	Директор ,

	журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей		
	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 руководителей Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов	сентябрь	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 окончании 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.	январь	Зам. директора по УВР, руководитель МО, Наставники

<p>Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>		Педагог-психолог
<p>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"</p>	февраль	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
<p>Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (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.</p>	март	Зам. директора по УВР, руководитель МО, наставники
<p>Неделя молодого педагога. Практическое занятие: Введение в</p>	апрель	Зам. директора по УВР,

	<p>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.</p>		руководитель МО, наставники
	<p>Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту. Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	В течение года	Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники
	Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	В течение года	Социально-психологическая служба
	Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Педагог – библиотечарь, руководитель ШМО, наставники
	<p>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 программы наставничества.</p>	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 2022 -2023 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 молодыми специалистами	Корректировка специалистами
сентябрь	Оформление классной документации (личных дел, журнала, плана воспитательной работы). Составление тематического планирования;. Посещение уроков молодых специалистов наставниками. (консалтинговая деятельность). Знакомство с локальными актами лица,	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.	Организация методической помощи в проведении уроков, внеклассных мероприятий. Организация Методической помощи в проведении родительского собрания. Посещение уроков своих коллег.

	регламентирующими УВП.		
октябрь	Методы изучения личности школьника. Требования к плану воспитательной работы класса. Методика разработки плана воспитательной работы. Подготовка и проведение родительского собрания.	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 к конструированию современного урока».	Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»
декабрь	Современные образовательные технологии. Знакомство с теорией и практикой применения при посещении уроков наставника и др. коллег. Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу урока (практикум). Посещение внеклассных занятий, классных часов у опытных классных руководителей.	Обучение анализу, самоанализу. Посещение молодыми специалистами внеклассных 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 профессиональной Компетентности 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» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).	Потребность в успехе. Мотив Посещение «Мой педагогический дебют» - открытые внеклассные мероприятия, тренинговые занятия (тема по выбору).
март	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Консультации. Организация каникулярного отдыха детей.	Открытый урок. Самообразование –необходимое Реализация темы своей работы.
апрель	«Круглый стол». Обсуждение методической, педагогической литературы, изученной стажерами. Итоги работы за год стажерской практики.	Микроисследование «Проблемы молодых учителей» Анализ профессиональных затруднений.	Творческий