

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Барановская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено на заседании МО Протокол № <u>5</u> от <u>02</u> 2022 г. Руководитель МО <u>Э. Злобина</u>	Согласовано Заместитель директора по УВР <u>А. А. Приезжая</u>	Утверждаю Приказ № <u>23-3</u> от « <u>19</u> » 2022 г. Директор школы <u>М. В. Коньшова</u>
--	---	---

Программа наставничества

Срок реализации программы 2022-2023 гг.

Разработчик программы  
Злобина Елена Александровна,  
учитель начальных классов  
(высшая категория)

д. Бараны  
2022 г.

## Оглавление

Пояснительная записка.....	3
Нормативно-правовая основа программы наставничества.....	4
Содержание программы наставничества.....	5
План работы по организации наставничества.....	8
Ожидаемые результаты.....	12
Критерии оценивания молодого специалиста.....	14

## Пояснительная записка

В условиях модернизации системы образования в Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым специалистом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Программа должна помочь становлению молодого специалиста на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство;
- профессиональное самоопределение;
- творческая самореализация;
- проектирование профессиональной карьеры;
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность;
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель: оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации и приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

### Задачи:

1. Создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе;
2. Оказание методической и практической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно- воспитательной деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
3. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
4. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании и профессиональном самосовершенствовании.

## **Нормативно-правовая основа программы наставничества**

### Нормативные правовые акты Российской Федерации:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).
- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

### Нормативные правовые акты МКОУ «Барановская СОШ»:

- Устав муниципального автономного общеобразовательного учреждения МКОУ «Барановская СОШ»
- Программа развития МКОУ «Барановская СОШ» СОШ
- Отчет о результатах самообследования деятельности МКОУ «Барановская СОШ»
- Положение о педагогическом совете.

## Содержание программы наставничества

- *Общие сведения о педагоге-наставнике*

Педагог-наставник: Злобина Елена Александровна

Специальность: учитель начальных классов

Место работы: МКОУ «Барановская СОШ»

Педагогический стаж: 29 лет

Квалификационная категория: высшая

- *Общие сведения о молодом специалисте*

Молодой специалист: Приезжая Анна Алексеевна

Специальность: учитель истории и обществознания, заместитель директора по УВР

Место работы: МКОУ «Барановская СОШ»

Стаж работы: 1 год

Квалификационная категория: без категории

### Основные принципы:

- Принцип уважения и доверия к человеку.
- Принцип целостности.
- Принцип сотрудничества.
- Принцип индивидуализации.

### Основные направления работы:

1. Работа с документацией.
2. Планирование и организация работы по предметам.
3. Планирование и организация воспитательной работы.
4. Работа по самообразованию.
5. Психолого-педагогическая поддержка.
6. Руководство и контроль за деятельностью молодого специалиста.

### Виды деятельности в работе с молодым специалистом:

- Повышение научной, теоретической и психолого-педагогической подготовки молодого специалиста;
- Глубокое изучение и освоение молодым специалистом рабочих учебных программ по предметам, требований к современному уроку, научной и методической литературы по школьным предметам;
- Овладение молодым специалистом комплексным подходом к воспитательной работе; ознакомление, овладение методикой воспитывающего обучения; освоение современных требований к внеурочной работе по предмету;
- Изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности.

### Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль (проводится в начале педагогической деятельности. В первый месяц). Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.

2. Предупредительный контроль (проводится в течение первого года работы).

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста.

3. Повторный контроль (проводится в конце учебного года).

Цель: проверить устранение недостатков, выявленных при обзорном и предупредительном контроле.

Наставник сопровождает и оценивает работу молодого специалиста. Молодой специалист ежемесячно представляет наставнику отчёты о проделанной, согласно индивидуальному плану, работе. Наставник оценивает работу и результаты сообщает руководителю школьного методического объединения.

Обязанности наставника:

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4. Знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных кабинетов, классов, служебных и бытовых помещений.

5. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности).

6. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь

7. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

8. Личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

9. 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.

10. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчёт по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

#### Обязанности молодого специалиста:

1. Изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения.

## План работы по организации наставничества

### План наставничества на I четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
1. Нормативно- правовая база школы (программы, ФГОС, методические рекомендации), правила внутреннего распорядка, устав школы.	сентябрь	Проведён инструктаж
2. Правила заполнения «Личного дела учащегося»	сентябрь	Консультация-практикум
3. Знакомство с положениями о ведении дневников обучающихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде обучающихся.	сентябрь	Проведён инструктаж Практическое занятие
4. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в Автоматизированной системе электронных школьных дневников «БАРС Web-Образование»	сентябрь-октябрь	Практическое занятие
5. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	октябрь	Выбрана тема: «Формирование коммуникативных универсальных учебных действий»
6. Час общения «Основные проблемы молодого учителя»	октябрь	Выявлены затруднения в работе.
7. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	октябрь	Обмен опытом
8. Проектирование содержания родительского собрания.	октябрь	Практическое занятие
9. Обучение составлению отчётности по окончанию	октябрь	Практическое занятие.

четверти.		
-----------	--	--

План наставничества на II четверть

<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результат</b>
1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.	ноябрь	Беседа с молодым специалистом
2. Посещение молодым специалистом уроков педагога-наставника.	ноябрь	Практическое занятие Анализ урока
3. «Современный урок: структура и конструирование».	ноябрь	Консультация – практикум
4. Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников.	в течение четверти	Практическое занятие
5. Посещение уроков молодого специалиста педагогом-наставником.	в течение четверти	Практикум. Анализ урока.
6. Организация работы в Автоматизированной системе электронных школьных дневников «БАРС Web-Образование»	в течение четверти	Систематическое заполнение электронного дневника
7. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся»	декабрь	Консультация-практикум
8. Тренинг «Учись строить отношения»	декабрь	Тренинг. Анализ педагогических ситуаций.

План наставничества на III четверть

<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Результат</b>
1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.	январь	Собеседование

2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	февраль	Самоанализ одного из своих уроков
3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности обучающихся.	февраль	Собеседование Консультация
4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	февраль	Выявление затруднений Консультация
5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки.	март	Практическое занятие
6. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний обучающихся	март	Практическое занятие
7. Изучение положения о промежуточной аттестации обучающихся	март	Собеседование
8. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций»	март	Практикум по разрешению педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций.
9. Методика проведения внеклассного мероприятия.	март	Консультация-практикум.

#### План наставничества за IV четверть

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат
1. Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.	апрель	Собеседование, консультация.
2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»	апрель	Анкетирование. Выявление затруднений.

3. Выступление по теме самообразования на ШМО	апрель	Анализ своей работы по теме самообразования
4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	апрель – май	Практическое занятие
5. Изучение КИМ к промежуточной аттестации	май	Изучение КИМ
6. Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня»	май	Анкетирование, оценивание
7. Рефлексия « Мои достижения за прошедший год»	май	Рейтинговая оценка

## **Ожидаемые результаты.**

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а *необходимые изменения, предполагающие динамику личностного роста*: самостоятельность, ответственность, креативность, сформированность 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 реализации 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;
- Учителя-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.

## **Критерии оценивания молодого специалиста\_**

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого специалиста учителем-наставником.

### 1. Теоретическая готовность к практике преподавания:

- 1) Уровень теоретической подготовки по предметам;
- 2) Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области преподаваемых предметов.

### 2. Методическая готовность к практике преподавания:

- 1) Умение самостоятельно составлять план и конспект урока;
- 2) Умение вызвать у учащихся интерес к теме урока, к изучаемой проблеме;
- 3) Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися;
- 4) Умение объективно оценивать ответы учащихся;
- 5) Умение применять разнообразные методы и приёмы изложения нового материала;
- 6) Умение использовать современные педагогические технологии;
- 7) Умение поддерживать обратную связь с учащимися в течение всего урока;
- 8) Умение организовать творческую самостоятельную работу учащихся на уроке;
- 9) умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания.

3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности:

- 1) Умение анализировать свою педагогическую деятельность;
- 2) Умение свободно общаться на уроке;
- 3) Владеть вербальными и невербальными средствами общения;
- 4) Наличие чувства уверенности в себе.