

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Барановская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрено на заседании МО Протокол № <u>1</u> от « <u>04</u> » <u>09</u> 2022 г. Руководитель МО <u>Приезжая А.А.</u>	Согласовано Заместитель директора по УВР <u>Мр</u> Приезжая А. А.	Утверждаю Приказ № <u>75</u> от « <u>05</u> » <u>09</u> 2022 г. Директор школы Коньщева М.В.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------



Программа наставничества
Срок реализации программы 2022-2023 гг.

Разработчик программы
Смольникова Елена Борисовна,
учитель английского языка
(первая категория)

д. Бараны
2022 г.

Паспорт программы

Пояснительная записка	<ul style="list-style-type: none">• Нормативно-правовая база• Цель и задачи реализации программы• Сроки реализации программы	
Содержание программы	<ul style="list-style-type: none">• Основные участники и их функции• Содержание деятельности наставника и наставляемого• Контроль деятельности• Принципы наставничества• Требования, предъявляемые к наставнику и наставляемому	
Календарное планирование		
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• Ожидаемые результаты реализации программы• Показатели эффективности	

Пояснительная записка

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.

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» **разработана на базе** МКОУ «Барановская СОШ» 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».

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе в соответствии с Приказом 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:

1. 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;
2. спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения;
3. способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
4. развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
5. ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Содержание программы.

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый:

- Молодой специалист: Захаров И. П.
- Специальность: учитель английского языка
- Место работы: МКОУ «Барановская СОШ»
- Стаж работы: без стажа
- Квалификационная категория: без категории

Наставник для молодого специалиста:

- Педагог-наставник: Смольникова Е. Б.
- Специальность: учитель английского языка
- Место работы: МКОУ «Барановская СОШ»
- Педагогический стаж: 31 г.
- 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. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.

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.).

Деятельность наставника. Этапы:

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

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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.

Принципы наставничества

1. добровольность;
2. гуманность;
3. соблюдение прав молодого специалиста;
4. соблюдение прав наставника;
5. конфиденциальность;
6. ответственность;
7. искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
8. взаимопонимание;
9. способность видеть личность.

Требования, предъявляемые к наставнику:

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
2. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом 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 классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
5. вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
6. проводить необходимое обучение;
7. контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
8. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
9. давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
10. контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
11. оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
12. 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;
13. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
14. периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
15. подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

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 методического объединения.

Календарное планирование

Сроки выполнения	Планируемые мероприятия
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.</p> <p>Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.</p> <p>Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. составление рабочей программы по предмету; 2. составление рабочей программы по внеурочной деятельности 3. работа с учебно-методической литературой; <p>Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».</p> <p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</p> <p>Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>
Октябрь	<p>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.</p> <p>Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.</p> <p>Структура урока в условиях реализации ФГОС.</p> <p>Работа молодого педагога в ШМО.</p> <p>Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</p> <p>Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</p>
Ноябрь	<p>Педагогические проблемы молодого специалиста.</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.</p> <p>Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету.</p> <p>Посещение молодым специалистом занятий наставника.</p>
Декабрь	<p>Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога.</p> <p>Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.</p> <p>Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p> <p>Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися.</p>

Январь	<p>Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p> <p>Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.</p> <p>Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»</p> <p>Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)</p> <p>Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.</p>
Февраль	<p>Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся.</p> <p>Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами.</p> <p>Работа молодого педагога в ШМО</p> <p>Посещение молодым специалистом занятий наставника.</p> <p>Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.</p>
Март	<p>Проектная деятельность учителя. Виды уроков.</p> <p>Освоение технологии работы над выбранной темой.</p> <p>Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся.</p> <p>Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».</p>
Апрель	<p>Содержание, формы и методы работы педагога с родителями.</p> <p>Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».</p> <p>Выступление по теме самообразования на ШМО.</p> <p>Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.</p> <p>Требования к квалификации.</p> <p>Структура содержания и порядок ведения портфолио.</p> <p>Оценивание материалов портфолио.</p>
Май	<p>Оформление документации. Составление итогового отчета.</p> <p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителем — наставником итогового аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».</p>

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.