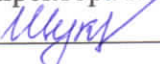


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 7 ИМЕНИ ДУНИНА-ГОРКАВИЧА  
АЛЕКСАНДРА АЛЕКСАНДРОВИЧА»

Согласовано  
Заместитель  
директора по МР  
 Шукшина Н.Н.

Утверждена приказом  
МБОУ «Центр образования № 7  
им. Дунина-Горкавича А.А.»  
от 08.09.2023 г. № 826

**Программа наставничества**  
**«Учитель - Учитель»**  
срок реализации программы - 1 год

Разработчик:  
Короваева Гульфия Ахмашакировна,  
учитель иностранного языка

г. Ханты-Мансийск  
2023 г.

## 1. Пояснительная записка

### **Актуальность разработки программы наставничества**

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. Программа обоснована реализацией национального проекта «Образование» и направлена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.» 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».

Приказа 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:**

- 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;
- спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

## **2. Содержание программы**

### **Основные участники программы и их функции:**

#### **Молодой специалист:**

Савенков Андрей Владимирович

Специальность: учитель иностранного языка

Место работы: МБОУ «ЦО № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»

Стаж работы: 2 года

Квалификационная категория: без категории

#### **Наставник для молодого специалиста:**

Педагог-наставник: Короваева Гульфия Ахмашакировна

Специальность: учитель иностранного языка

**Место работы:** МБОУ «ЦО № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»

**Педагогический стаж:** 15 лет

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. Привлечение педагога в профессиональном конкурсном движении, с целью повышения профессионального мастерства.

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.);
- демонстрация опыта работы педагога наставника.

#### **Деятельность наставника**

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

2-й этап – основной (содержательный). Наставник разрабатывает план мероприятий для реализации «Дорожной карты», осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – мониторинговый. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей и мониторинг реализации персонализированной программы.

#### **Принципы наставничества**

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

#### **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.

## 2. План мероприятий «дорожная карта» по реализации программы

| Срок     | Планируемые мероприятия   | Ожидаемый результат  |
|----------|---|--|
| Сентябрь | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучение мотивации педагогической деятельности.</li> <li>2. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.</li> <li>3. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов</li> <li>4. Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• - составление рабочей программы по предмету;</li> <li>• - составление рабочей программы по внеурочной деятельности;</li> <li>• - работа с учебно- методической литературой;</li> </ul> </li> <li>5. Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».</li> <li>6. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</li> <li>7. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</li> <li>8. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</li> </ol> | Индивидуальный план  |
| Октябрь  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника.</li> <li>3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</li> <li>4. Работа молодого педагога в ШМО. Документация педагога. Рабочая программа.</li> <li>5. Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</li> <li>6. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</li> <li>7. Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности.</li> <li>8. Участие в обучающем семинаре-практикуме<br/><b>Структура урока в условиях реализации ФГОС- занятие 1</b></li> </ol>  | Информационная справка<br><br>Выступление с докладом по теме в ШМО |
| Ноябрь   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогические проблемы молодого специалиста.</li> <li>2. Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".</li> <li>3. Методика проведения внеклассных мероприятий.</li> <li>4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</li> </ol>  | Пресс-релиз на официальном сайте, приказ                           |

|                |  |                 |
|----------------|--|-----------------|
|                | <p>5. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>6. Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти.</p> <p>7. Участие в обучающем семинаре-практикуме</p> <p><b>Проведение онлайн-уроков на платформе Сферум- в методической мастерской наставника – занятие 2</b></p>  |                 |
| <b>Декабрь</b> | <p>1. Культура внешнего вида и речи педагога.<br/>Профессиональная этика педагога.</p> <p>2. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>4. Система оценивания на уроках обучающихся.</p> <p>5. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p> <p>6. Участие в обучающем семинаре-практикуме</p> <p><b>Использование ресурсов ФГИС "Моя Школа" (библиотека ЦОК) в образовательном процессе, при проведении уроков и т.д.- обучающий семинар – практикум- занятие 3</b></p> | Приказ          |
| <b>Январь</b>  | <p>1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p> <p>2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа).<br/>Взаимопосещение уроков с последующим анализом.<br/>Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>3. Городская неделя наставничества</p> <p>4. Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.</p> <p>5. Участие в обучающем семинаре-практикуме</p> <p><b>Современные формы взаимодействия с родителями. Как предупредить конфликтные ситуации- деловая игра – занятие 4</b></p>                                   | Приказ          |
| <b>Февраль</b> | <p>1. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся (методический час по согласованию).</p> <p>2. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами (методический лекторий).</p> <p>3. Работа молодого педагога в ШМО.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>5. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>6. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию.</p> <p>7. <b>Подготовка к участию в конкурсе Наставник-молодой учитель(эссе, урок. Решение проблемной ситуации)</b></p>                         | Карта посещения |
| <b>Март</b>    | <p>1. Проектная деятельность учителя. Виды уроков.</p> <p>2. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся (совместно со службой психолого-педагогического сопровождения).</p> <p>3. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>4. Совместная разработка планов-конспектов занятий по</p>  | Презентация     |

|               |   |                                    |
|---------------|---|------------------------------------|
|               | <p>урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>5. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».</p> <p>6. Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти.</p> <p>7. <b>Участие в конкурсе Наставник- молодой учитель(эссе, урок. Решение проблемной ситуации)</b></p>  |                                    |
| <b>Апрель</b> | <p>1. Участие в обучающем семинаре-практикуме <b>Технология проектного обучения при реализации ФГОС – установочный семинар- занятие 5</b></p> <p>2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе».</p> <p>3. Выступление по теме самообразования на ШМО.</p> <p>4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>5. Подготовка к годовым контрольным работам</p> <p>6. Участие в школьной научно-исследовательской конференции.</p>   | <p>Анкетирование</p> <p>Проект</p> |
| <b>Май</b>    | <p>1. Взаимопосещение уроков с последующим анализом.</p> <p>2. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>3. <i>Оформление документации. Составление отчета.</i></p> <p>4. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).</p> <p>5. Участие в обучающем семинаре-практикуме</p> <p>6. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год.</p> <p>7. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».</p> | <p>Отчет</p> <p>Мониторинг</p>     |



#### 4. Ожидаемые результаты.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностного самостоятельности, 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 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;
- 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.

##### 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.