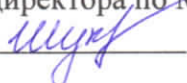


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ № 7 ИМЕНИ ДУНИНА-ГОРКАВИЧА
АЛЕКСАНДРА АЛЕКСАНДРОВИЧА»

Согласовано
Заместитель
директора по МР

Шукшина Н.Н.

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

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

Разработчик:
Витман Любовь Викторовна,
учитель начальных классов

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:

Демидова Екатерина Васильевна

Специальность: Коррекционный педагог начального образования

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

Квалификационная категория: нет

Наставник для молодого специалиста:

Педагог-наставник: Витман Любовь Викторовна

Специальность: учитель начальных классов

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

Педагогический стаж: 23 года

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

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 5. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 6. Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. 7. Участие в обучающем семинаре-практикуме <p>Проведение онлайн-уроков на платформе Сферум- в методической мастерской наставника – занятие 2</p>	
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. 2. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 3. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 4. Система оценивания на уроках обучающихся. 5. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся». 6. Участие в обучающем семинаре-практикуме <p>Использование ресурсов ФГИС "Моя Школа" (библиотека ЦОК) в образовательном процессе, при проведении уроков и т.д.- обучающий семинар – практикум- занятие 3</p>	Приказ
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. 2. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа). Взаимопосещение уроков с последующим анализом. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 3. Городская неделя наставничества 4. Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти. 5. Участие в обучающем семинаре-практикуме <p>Современные формы взаимодействия с родителями. Как предупредить конфликтные ситуации- деловая игра – занятие 4</p>	Приказ
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся (методический час по согласованию). 2. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами (методический лекторий). 3. Работа молодого педагога в ШМО. 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 5. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 6. Оказание помощи в работе над методической темой по самообразованию. 7. Подготовка к участию в конкурсе Наставник-молодой учитель(эссе, урок. Решение проблемной ситуации) 	Карта посещения
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проектная деятельность учителя. Виды уроков. 2. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся (совместно со службой психолого-педагогического сопровождения). 3. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 	Презентация

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 5. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций». 6. Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти. 7. Участие в конкурсе Наставник- молодой учитель(эссе, урок. Решение проблемной ситуации) 	
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в обучающем семинаре-практикуме Технология проектного обучения при реализации ФГОС – установочный семинар- занятие 5 2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе». 3. Выступление по теме самообразования на ШМО. 4. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 5. Подготовка к годовым контрольным работам 6. Участие в школьной научно-исследовательской конференции. 	<p>Анкетирование Проект</p>
Май	<ol style="list-style-type: none"> 1. Взаимопосещение уроков с последующим анализом. 2. Совместная разработка планов-конспектов занятий по урочной и внеурочной деятельности. 3. Оформление документации. Составление отчета. 4. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы). 5. Участие в обучающем семинаре-практикуме 6. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2023-2024 учебный год. 7. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год». 	<p>Отчет Мониторинг</p>

4. Ожидаемые результаты.

Главным результатом становления молодого педагога следует считать не сумму единиц усвоенной информации, а необходимые изменения, предполагающие динамику личностной самостоятельности, ответственности, креативности, сформированности 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.