

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа а. Малый Зеленчук имени
Героя Советского Союза Умара Хабскова»

| | | |
|--|---|--|
| Рассмотрено на заседании МО учителей ЕМЦ Протокол № 1 от « 29 » 08 2022 г. Руководитель МО  Глукашова А.Н. | Согласовано Заместитель директора по УВР Охтова Е.Р. | Утверждаю Приказ № _____ от « 31 » 08 2022г. Директор школы Глукашова М.Ю. |
|--|---|--|



Программа наставничества
«Учитель - Учитель»
срок реализации программы 2022-2024г. (2 год)

Разработчик: учитель математики и физики

Глукашов Мурадн Юсуфович
(высшая категория)

2022 г.

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. 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 «СОШ а. Малый Зеленчук имени Героя Советского Союза Умара Хабекова» 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.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 2 года.

2. Содержание программы.

Основные участники программы и их функции:

Молодой специалист:

Карданова Ж.З.

Специальность: учитель информатики

Место работы: МБОУ «СОШ а. Малый Зеленчук имени Героя Советского Союза Умара Хабекова»

Стаж работы: без стажа

Квалификационная категория: без категории

Наставник для молодого специалиста:

Педагог-наставник:

Тлукашаов М.Ю.

Специальность: учитель математики и физики

Место работы: МБОУ «СОШ а. Малый Зеленчук имени Героя Советского Союза Умара Хабекова»

Педагогический стаж: 39 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, 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

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

- 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 реализации программы

| Срок | Планируемые мероприятия | Результат |
|----------|--|-----------|
| 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> <ul style="list-style-type: none"> - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы по внеурочной деятельности; - работа с учебно- методической литературой; <p>Практическое занятие «Как вести классный (электронный) журнал».</p> <p>Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.</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>Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти».</p> | |
| Ноябрь | Педагогические проблемы молодого специалиста. | |

| | | |
|---------|---|---|
| | <p>Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".</p> <p>Методика проведения внеклассных мероприятий.</p> <p>Посещение молодым специалистом занятий наставника.</p> | |
| Декабрь | <p>Культура внешнего вида и речи педагога.</p> <p>Профессиональная этика педагога.</p> <p>Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником.</p> <p>Методическая разработка: «Мой первый урок».</p> <p>Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».</p> | |
| Январь | <p>Использование современных образовательных технологий в учебном процессе.</p> <p>Организация внеклассных мероприятий по предмету.</p> <p>Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся.</p> <p>Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)</p> <p>Беседы с молодым педагогом по результатам первого полугодия</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> | |
| Март | <p>Проектная деятельность учителя. Виды уроков.</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> | . |
| Май | <p>Оформление документации. Составление отчета.</p> <p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший</p> | |

| | | |
|--------------|---|--|
| | год». | |
| 2 год | | |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности. Изучение программ, методических пособий. Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования. Взаимопосещение уроков. | |
| Октябрь | Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий. Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию». Освоение технологии работы над выбранной темой. Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов. | |
| Ноябрь | Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти. Участие в заседании методического объединения. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Презентация портфолио наставником. Посещение молодым специалистом занятий наставника. | |
| Декабрь | Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Анализ и самоанализ уроков. Анализ работы за первое полугодие. | |
| Январь | Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования). Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися. Мониторинг профессионального роста МС. Взаимопосещение уроков. | |
| Февраль | Организация самостоятельного проектирования урока МС. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. Структура содержания и порядок ведения портфолио. Оценивание материалов портфолио. | |
| Март | Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др. Участие в заседании методического объединения Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе». Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. | |
| Апрель | Коррекция индивидуального образовательного | |

| | | |
|-----|--|--|
| | <p>маршрута МС.</p> <p>Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»</p> <p>Практикум «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Подготовка к годовым контрольным работам.</p> | |
| Май | <p>Оформление документации. Составление отчета.</p> <p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».</p> <p>Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.</p> | |

4. Ожидаемые результаты.

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