

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Старозятцинская средняя общеобразовательная школа**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

## **1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.**

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография».

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с введением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

### **Срок реализации программы**

Срок реализации программы наставничества 1 года.

### **Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной формой наставничества данной программы является «Учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное.

## **2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.**

### **2.1. Цель и задачи реализации программы наставничества молодого специалиста**

#### **«Учитель - учитель»**

**Целью внедрения** целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Основные задачи наставничества:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.
- Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
- Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
- Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации, способствовать объединению на основе школьных традиций.

## **2.2. Принципы реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»**

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

- Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.
- Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.
- Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

### **Планируемые результаты программы:**

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- 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.
- 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.

### **Оцениваемые результаты Программы**

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

1. 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.
2. 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;
3. 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.

### **2.3. Участники Программы**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.

#### **Наставляемый:**

1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

3. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### **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.

## 2.4. План реализации мероприятий программы наставничества

| № п/п | Наименование мероприятия/<br>виды деятельности по его подготовке и организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Сроки проведения | Ответственные                                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------|
| 1.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Представление молодых педагогов</li> <li>- Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы.</li> <li>- Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, правила внутреннего распорядка и т.д).</li> <li>- Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li> <li>- Определение темы по самообразованию.</li> <li>- Практические занятия:<br/>Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование);<br/>Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся;<br/>Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.<br/>Занятие: Работа с школьной документацией;</li> </ul> | август-сентябрь  | Директор<br>зам. директора по УВР, наставники |
| 2.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация работы наставников.</li> <li>- Составление плана работы молодого специалиста.</li> <li>- Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>- Семинар классных руководителей</li> <li>- Обучение составлению отчетности по окончанию четверти;</li> <li>- Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> <li>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                | сентябрь         | Зам. директора по УВР, наставники             |
| 3.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке.<br/>Типы, виды, формы урока.</li> <li>- Занятие: Современный урок и его организация -<br/>Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ноябрь           | Зам. директора по УВР, наставники             |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |         |                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------|
| 4. | <p>- Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.<br/>Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>- Тренинг: Учусь строить отношения;<br/>Анализ педагогических ситуаций;<br/>Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;<br/>Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</p> <p>- Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p> | декабрь | Зам. директора по УВР, наставники |
| 5. | <p>- Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</p> <p>- Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</p> <p>- Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>- Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>                                                                      | январь  | Зам. директора по УВР, наставники |
| 6. | <p>- Занятие: Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам.</p> <p>- Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>- Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p>                                                                                                         | февраль | Зам. директора по УВР, наставники |
| 7. | <p>- Посещение открытого урока молодого учителя коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>- Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"</p>                                                                                                                                                                                            | март    | Зам. директора по УВР, наставники |
| 8. | <p>- Неделя молодого педагога.</p> <p>- Практическое занятие:</p> <p>- Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                              | апрель  | Зам. директора по УВР, наставники |

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |                                          |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------|
| <p><b>9.</b></p>  | <p>- Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.<br/>         - Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.<br/>         Выступление молодого специалиста на ШМО</p>                                                                                                                                  | <p>В течение года</p> | <p>Зам. директора по УВР, наставники</p> |
| <p><b>10.</b></p> | <p>- Методическая выставка достижений учителя.<br/>         - Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.<br/>         - Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.<br/>         - Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p> | <p>май</p>            | <p>Зам. директора по УВР, наставники</p> |