

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Верх-Ненинская средняя общеобразовательная школа
Ельцовский район
Алтайский край

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы



Таньжина С.А.
Приказ №66
От 01.12. 2022

Персонализированная программа наставничества
«Учитель - Учитель»
на период 2022 - 2025

Разработчик: учитель русского языка и литературы

Горчакова Светлана Владимировна
(высшая категория)

с Верх-Неня
2022 г

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	3
Актуальность разработки программы наставничества	
Цель и задачи программы наставничества	
Срок реализации программы	
2. Содержание программы.....	3-4
Основные участники программы и их функции	
Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями	
Деятельность наставника	
3. План реализации программы.....	5-8
4. Ожидаемые результаты.....	9

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.

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.

Иногда учителям необходима профессиональная помощь других учителей в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы 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 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 МКОУ Верхненнинская 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».

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, повышению его профессионального потенциала и уровня, профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

- адаптировать 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 школьников;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать 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 3 года.

2. Содержание программы.

Основные участники программы:

Учителя-наставляемые:

Гулидов М.Н.

Педагог-наставник: Горчакова С.В.

Специальность: учитель русского языка и литературы

Педагогический стаж: 33 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 специалиста.
- *Наставник-предметник* – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений учителя-наставляемого и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков учителя-наставляемого и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь учителю-наставляемому 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 учителя-наставляемого к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с 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 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 учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

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

Внутришкольный контроль:

1. Обзорный контроль. Проводится путём посещения уроков и внеклассных мероприятий.

Цель: общее ознакомление с профессиональным уровнем работы специалиста.

2. Предупредительный контроль.

Цель: выявить и предупредить ошибки в работе специалиста.

3. Повторный контроль.

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 специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с учителем-наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение;
- разрабатывать совместно с учителем-наставляемым план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

3. План реализации программы

Срок	Планируемые мероприятия	Результат
------	-------------------------	-----------

Ноябрь (1 неделя)	Изучение мотивации педагогической деятельности. Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом. Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности: - составление рабочей программы по предмету; - составление рабочей программы по внеурочной деятельности; - работа с учебно - методической литературой;	
Ноябрь (2 неделя)	Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов. Посещение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий молодым специалистом у педагога-наставника. Структура урока в условиях реализации ФГОС. Работа педагога в ШМО. Практическое занятие «Обучение составлению отчётности по окончанию четверти»	
Ноябрь (3 неделя)	Педагогические проблемы специалиста. Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС". Методика проведения внеклассных мероприятий. Посещение специалистом занятий наставника.	
Декабрь	Профессиональная этика педагога. Посещение занятий специалиста педагогом-наставником. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся».	
Январь	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа)	
Февраль	Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами. Работа педагога в ШМО. Посещение специалистом занятий наставника.	
Март	Проектная деятельность учителя. Виды уроков. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций».	
Апрель	Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. Анкета «Профессиональные затруднения». Выступление по теме самообразования на ШМО. Посещение педагогом-наставником уроков специалиста.	
Май	Оформление документации. Составление отчета.	

	<p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно со специалистом за 2022-2023 учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».</p>	
2 год (2023-2024)		
Сентябрь	<p>Изучение мотивации педагогической деятельности.</p> <p>Изучение программ, методических пособий.</p> <p>Подбор, разработка диагностических материалов, методик.</p> <p>Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>	
Октябрь	<p>Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий.</p> <p>Заседание ШМО «Выбор темы по самообразованию».</p> <p>Освоение технологии работы над выбранной темой.</p> <p>Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов.</p>	
Ноябрь	<p>Участие в заседании методического объединения.</p> <p>Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</p> <p>Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета</p> <p>Презентация портфолио наставником.</p> <p>Посещение специалистом занятий наставника.</p>	
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.</p> <p>Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету.</p> <p>Анализ и самоанализ уроков.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие.</p>	
Январь	<p>Участие в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).</p> <p>Проведение внеклассного мероприятия по предмету с учащимися.</p> <p>Мониторинг профессионального роста.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>	
Февраль	<p>Организация самостоятельного проектирования урока.</p> <p>Введение в процесс аттестации.</p> <p>Требования к квалификации.</p> <p>Структура содержания и порядок ведения портфолио.</p> <p>Оценивание материалов портфолио.</p>	
Март	<p>Разработка КИМов, ЦОР, УПЗ и др.</p> <p>Участие в заседании методического объединения</p> <p>Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Изучение отзывов детей и их родителей.</p> <p>Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p>	
Апрель	<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	Оформление документации. Составление отчета.	

	<p>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</p> <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно со 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 учителя на следующий учебный год.</p>	
3 год	(2024-2025)	
Сентябрь	<p>Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом.</p> <p>Ведение школьной документации.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p>	
Октябрь	<p>Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине.</p> <p>Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания.</p> <p>Посещение урока наставника.</p> <p>Разработка плана-конспекта урока совместно с наставником.</p> <p>Посещение занятия наставником.</p> <p>Самоанализ урока.</p>	
Ноябрь	<p>Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания.</p> <p>Посещение внеклассного занятия наставника.</p> <p>Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником.</p> <p>Самоанализ внеклассного занятия.</p>	
Декабрь	<p>Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися.</p> <p>Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ работы за первое полугодие.</p>	
Январь	<p>Портфолио специалиста.</p> <p>Взаимопосещение уроков.</p> <p>Анализ контрольных работ, работа над ошибками.</p> <p>Оказание методической помощи.</p>	
Февраль	<p>Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ.</p> <p>Показать опыт работы по применению педагогической технологии.</p>	
Март	<p>Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока.</p> <p>Посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп.</p>	
Апрель	<p>Подготовка к годовым контрольным работам.</p> <p>Составление итоговых тестов для проверки.</p>	
Май	<p>Оформление документации. Составление отчета.</p> <p>Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно со специалистом за прошедший учебный год.</p> <p>Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. «Мои достижения за прошедший год».</p>	

4. Ожидаемые результаты.

Главным результатом становления 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 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.