

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа №1 г. Аркадака Саратовской области

Утверждено ШМО гуманитарного цикла  
Протокол от 28 августа 2020 г. № 1

# **Программа наставничества молодого специалиста «Учитель – учитель»**

**ФИО наставника:**

Кудинова Людмила Николаевна,  
учитель истории

**ФИО молодого специалиста:**

Лаптев Александр Александрович,  
учитель истории

г. Аркадак 2020 г.

## I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества «Учитель-учитель».

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога. Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

В МБОУ - СОШ №1 наставничество затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Важно 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.

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

### Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «Учитель-учитель» разработана на базе МБОУ – СОШ №1 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 в данной образовательной организации национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная нами программа связана с действующими нормативными правовыми актами МБОУ – СОШ №1; Программой наставничества в рамках целевой модели наставничества обучающихся в МБОУ – СОШ №1; планом ШМО работы учителей

гуманитарного цикла, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, *планом воспитательной работы, классными журналами и журналом по технике безопасности.*

### **Срок реализации программы**

Срок реализации программы наставничества 3 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.

**Технологии**, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

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

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста «Учитель - учитель»**

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

#### **Задачи:**

- 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 продолжается на протяжении 3 лет.

**Эффективность** - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

#### **Планируемые результаты:**

- подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение качества образования.

#### **Индикативные показатели:**

- умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование;
- овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- умение работать с классом на основе изучения личности;
- овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала.

## **2.3. Основные направления работы по реализации программы**

### **2.3.1. Составление планов работы с молодыми специалистами**

План работы включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами; оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

### **2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### **2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы**

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **2.3.4. Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

### **2.3.5. Этапы реализации Программы:**



- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

## **2.4. Механизм управления программой**

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

- ✓ Наставляемые
- ✓ Наставники для молодых специалистов
- ✓ Наставники для вновь прибывшего специалиста

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую **функцию:**

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

### **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
- 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.



**2.4.2. Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:** беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- ✓ администрация организации - участников;
- ✓ наставники - участники программы;
- ✓ педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является заместитель директора по УВР.

### **III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

#### **3.1 Организация контроля и оценки**

Контролирует и оценивает работу наставляемых, наставников и всей программы в целом заместитель директора по УВР.

Оценка будет происходить в качестве текущего контроля и итогового контроля.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме; на совещании при зам. директора.

Итоговый контроль будет происходить на итоговом заседании ШМО учителей гуманитарного цикла, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации программы «Школа молодого специалиста», наставничества «Учитель - учитель».

### **IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»**

#### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

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 и профессии.



Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План реализации мероприятий программы наставничества с 2019 по 2021 год**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации</b>	<b>Сроки проведен ия</b>	<b>Ответственн ые</b>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</li> <li>-Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы.</li> <li>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.</li> <li>-Требования к оформлению школьной документации.</li> <li>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li> <li>-Определение темы по самообразованию.</li> <li>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей</li> </ul>	Август - сентябрь	Директор, Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Организация работы наставников.</li> <li>-Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».</li> <li>-Составление плана работы молодого специалиста.</li> <li>-Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.</li> <li>-Семинар классных руководителей</li> <li>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов</li> </ul>	Октябрь	Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.</li> <li>-Занятие: Работа с школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся.</li> <li>-Занятие: Современный урок и его организация.</li> <li>-Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.</li> </ul>	Ноябрь	Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся.</li> <li>-Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</li> <li>-Тренинг: Учусь строить отношения;</li> <li>-Анализ педагогических ситуаций;</li> <li>Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; -Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.</li> <li>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</li> </ul>	Декабрь	Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.</li> <li>-Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда.</li> <li>-Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</li> <li>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</li> </ul>	Январь	Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники Педагог-психолог



	<p>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>		<p>директора по УВР, руководитель ШМО, наставники Педагог-психолог</p>
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> <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>	<b>Февраль</b>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники</p>
7	<p>-Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций.</p> <p>Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» .</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	<b>Март</b>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники</p>
8	<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	<b>Апрель</b>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники</p>
9	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	<b>В течении года</b>	<p>Зам. директора по УВР, руководитель ШМО, наставники</p>
10	-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам	<b>В течении года</b>	Социально-психологическая служба
11	-Знакомство с новинками методической литературы	<b>Ежемесячно</b>	Зав. библиотекой руководитель ШМО, наставники