



Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа пос. Бавуко»

Согласовано:  
Заместитель директора по УВР  
 Д.М. Дагова  
18.11.2022 г.

Утверждено:  
Директор МБОУ «СОШ пос. Бавуко»  
 А.В. Дугужева  
Приказ № 240 от 21.11.2022 г.



**Программа наставничества**  
**«Учитель - Учитель»**  
срок реализации программы 2022-2023г. (1 год)

Разработчик: учитель истории и обществознания

Ксалова Зулетга Мухабовна  
(высшая категория)

## Оглавление

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

## 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 «СОШ пос. Бавуко» 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 1 года.

## 2. Содержание программы.

### Основные участники программы и их функции:

Молодой специалист:

**Шорова Эльмира Алиевна**

Специальность: учитель истории и обществознания

Место работы: МБОУ «СОШ пос. Бавуко»

Стаж работы: 1 год

Квалификационная категория: без категории

Наставник для молодого специалиста:

Педагог-наставник: **Ксалова Зулетта Мухабовна**

Специальность: учитель истории и обществознания

Место работы: МБОУ «СОШ пос. Бавуко»

Педагогический стаж: 41 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 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. 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.

### 3. 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"> <li>- составление рабочей программы по предмету;</li> <li>- составление рабочей программы по внеурочной деятельности;</li> <li>- работа с учебно- методической литературой;</li> </ul> <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	<p>Педагогические проблемы молодого специалиста.</p> <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	Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. Самоанализ урока (знакомство со схемой самоанализа) Беседы с молодым педагогом по результатам второй четверти.	
Февраль	Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Знакомство с новыми цифровыми образовательными ресурсами. Работа молодого педагога в ШМО Посещение молодым 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. Степень комфортности нахождения в коллективе». Выступление по теме самообразования на ШМО. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста.	.
Май	Оформление документации. Составление отчета.  Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)  Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2022-2023 учебный год. Мониторинг результатов деятельности программы наставничества. « Мои достижения за прошедший год».	

#### 4. Ожидаемые результаты.

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