

«Согласовано»
Зам. директора по УВР
Л.В. Подолькина С.В.
« 28 » 08 2022г.

«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ №44
Р.С. Чапшарова
« 29 » 08 2022г.



**Программа наставничества молодого специалиста
«Учитель-учитель»
на 2022/2023 учебный год**

Составила:
Щерба Анастасия Олеговна,
учитель - наставник

Сургут

2022-2023 гг.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ СОШ №44 создана в связи с тем, что в соответствии с новыми требованиями, предъявляемыми к учителю Профессиональным стандартом педагога с 1 января 2017 года, одной из ключевых задач образовательной политики является поддержка молодых специалистов. Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам, и поэтому поддержка, методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СОШ №44.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии:

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №44 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Цели:

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. Ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Предмет наставничества:

- адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности;
- методические компетенции наставляемого;
- взаимоотношения между всеми участниками учебно-воспитательного процесса в школе.

Режим взаимодействия: практико-ориентированный.

Метод психолого-педагогического взаимодействия: коуч-наставничество.

Предполагается:

- контакт доверия между наставниками и наставляемыми для диагностики и анализа деятельности;
- выявление места затруднения и предложение разных вариантов решения проблемы, использование обратной связи;
- составление плана действий;
- разные виды анализа результата.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, мастер-классы и т.д.)

Этапы реализации программы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

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

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: 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.

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 потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Белоусова Нина Сергеевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, так как является молодым специалистом.

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 наставляемому 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

Механизм управления программой

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.

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.

Организация контроля и оценки

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

1. Администрация организации – участников;
2. Наставник – участник.

Планируемые результаты реализации программы

Количественные:

3. 100% реализация запланированных мероприятий программы
4. Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы
5. Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лицея за 2022-2023 учебный год

Качественные:

6. Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)
7. Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)
8. Успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию
9. Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		

3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества.	Учитель -наставник
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Учитель -наставник
5.	Беседа: профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.	Учитель-наставник
7.	Беседа: работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
Октябрь		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через посещения урока.	Администрация школы
11.	Работа Наставляемого в МО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО Учитель -наставник
12.	Консультация: организация индивидуальной работы со слабоуспевающими.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Учитель -наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Ноябрь		
15.	Беседа: «Педагогические проблемы наставляемого специалиста».	Учитель -наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС.	Учитель -наставник
17.	Консультация: организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Учитель -наставник
18.	Участие Наставляемого в декаде истории и обществознания.	Учитель –наставник Наставляемый
Декабрь		
19.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом.	Учитель -наставник
20.	Консультация: качественная рефлексия урока.	Учитель -наставник
21.	Консультация: здоровые берегающие технологии.	Учитель -наставник
22.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
23.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег.	Администрация школы
24.	Консультация: олимпиадное движение школьников. Платформа Учи. ру.	Учитель -наставник
25.	Консультация: онлайн уроки по финансовой грамотности. Платформа «Банк России»	Учитель -наставник
Февраль		
26.	Беседа. Портфолио ученика.	Учитель -наставник
27.	Консультация: виды уроков.	Учитель -наставник
28.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	

Март		
29.	Беседа: корректировка рабочих программ.	Учитель -наставник
Апрель		
30.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица.	Учитель –наставник Наставляемый специалист
Май		
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица.	Учитель –наставник

**Критерии оценивания педагогической деятельности
молодого учителя учителем-наставником**

№	Показатели	Владеют в достаточной степени	Скорее владеют	Затруд- няются ответить	Не владеют
1. Теоретическая готовность к практике преподавания					
1	Уровень теоретической подготовки по преподаваемой дисциплине				
2	Умение использовать на уроке результаты современных исследований в области данной науки				
3	Свободное владение материалом урока				
2. Методическая готовность к практике преподавания					
1	Умение самостоятельно составлять конспект урока				
2	Умение вызвать интерес у учащихся к теме урока, к изучаемой проблеме				
3	Умение осуществлять контроль за качеством освоения учебного материала учащимися (опрос)				
4	Умение объективно оценивать ответ учащегося				
5	Умение применять разнообразные методы изложения нового материала				
6	Умение использовать технологии активного обучения				
7	Умение поддерживать обратную связь с коллективом учащихся в течение всего урока				
8	Умение организовать самостоятельную творческую работу учащихся на уроке				
9	Умение стимулировать учащихся к выполнению домашнего задания				
3. Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности					
1	Умение анализировать собственную преподавательскую деятельность				

2	Умение свободного коллективного и индивидуального общения на уроке				
3	Владение вербальными и невербальными средствами общения				
4	Наличие чувства уверенности в себе				