

МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»

**Программа наставничества
«Учитель - Учитель»**

срок реализации программы три года
2025-2028

Составитель: руководитель МС
Билалова Пети Абадиевна
(первая категория)

Содержание

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | Пояснительная записка..... | 3 |
| | Актуальность разработки программы наставничества | |
| | Цель и задачи программы наставничества | |
| | Срок реализации программы | |
| 2. | Содержание программы..... | 5 |
| | Основные участники программы и их функции | |
| | Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями | |
| | Деятельность наставника | |
| 3. | План реализации программы..... | 7 |
| 4. | Ожидаемые результаты----- | 9 |
| | Приложение «Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником»----- | 13 |

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. 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 Промышленновская СОШ №2» 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 3 года.

2. Содержание программы.

Основные участники программы и их функции:

Общие сведения о педагоге-наставнике:

Педагог-наставник: Таштамирова А.М.
Специальность: учитель начальных классов
Место работы: МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»
Педагогический стаж: 25 лет
Образование: среднее специальное
Квалификационная категория: высшая

Педагог-наставник: Билалова П.А.
Специальность: учитель русского языка и литературы
Место работы: МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»
Педагогический стаж: 48 лет
Образование: высшее педагогическое
Квалификационная категория: первая

Педагог-наставник: Итаева Т.А..
Специальность: учитель начальных классов
Место работы: МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»
Педагогический стаж: 37 лет
Образование: среднее специальное
Квалификационная категория: первая

Общие сведения о молодых специалистах:

Довлетмирзаева Хадижат Умар-Хаджиевна принята на работу в 01.09.2024г. В 2024 году окончила «Современный колледж профессионального образования» г. Дербент. Работает учителем надомного обучения. Учитель-наставник-Билалова П.А. Хадижат Умар-Хаджиевна ответственно относится к своей работе. Учитель –наставник, администрация и другие учителя оказывают ей методическую помощь.

Шовхалова Аминат Адлановна работает в школе первый год после окончания Гудермесского педагогического колледжа. Она учитель первого класса. Учитель – наставник Итаева Т.А. Ей оказывают методическую помощь учитель наставник, другие учителя. Также её уроки посещаются администрацией школы с целью оказания методической помощи. Для достижения целей урока Аминат Адлановна использует разнообразные формы и методы, включая современные технологии. Уровень изложения материала соответствует уровню понимания содержания учениками. Темп учителя средний, дикция выразительная.

Шахтамирова Яха Хасанбековна работает в школе первый год после окончания Гудермесского педагогического колледжа. Она работает учителем четвёртого класса.

Учитель-наставник руководитель МО начальных классов Таштамирова А.М. С целью оказания методической помощи её уроки посещаются и анализируются администрацией школы

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.

2. Примерный план реализации программы

| Срок | Планируемые мероприятия | Результат |
|----------|--|-----------|
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности. Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым педагогом. | |
| Октябрь | Изучение нормативно – правовой базы (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов 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. | |
| Ноябрь | Педагогические проблемы молодого специалиста. Методика проведения внеклассных мероприятий. Посещение молодым специалистом занятий наставника. | |
| Декабрь | Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. Посещение занятий молодого специалиста педагогом-наставником. | |
| 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. | |

| | | |
|--------------|---|---|
| Март | <input type="checkbox"/> Проектная деятельность учителя. Виды уроков. Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся. | |
| Апрель | Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. 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 2024-2025 учебный год. | |
| 2 год | | |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности. Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым педагогом. | |
| Октябрь | Изучение программ, методических пособий. Подбор, разработка диагностических материалов, методик. Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования. Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий. | |
| Ноябрь | Участие в заседании методического объединения. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета | |
| Декабрь | Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ исследовательской деятельности с учащимися по предмету. | |
| Январь | Участие в заседании ШМО Мониторинг профессионального роста МС. Взаимопосещение уроков. | |
| Февраль | Организация самостоятельного проектирования урока МС. Введение в процесс аттестации. Требования к квалификации. | |
| Март | Подготовка к ОГЭ и ВПР. | |

| | | |
|--------------|--|--|
| | Участие в заседании методического объединения Взаимопосещение уроков. Изучение отзывов детей и их родителей. | |
| Апрель | Коррекция индивидуального образовательного маршрута МС. Педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Подготовка к годовым контрольным работам. | |
| Май | Оформление документации. Составление отчета. Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы) Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год. Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год. | |
| 3 год | | |
| Сентябрь | Изучение мотивации педагогической деятельности. Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым педагогом. Разработка рабочей программы учителя, программы воспитательной работы с классом. | |
| Октябрь | Изучение методических рекомендаций по учебной дисциплине. Изучение форм и видов учебных занятий в зависимости от содержания. | |
| Ноябрь | Изучение форм и видов внеклассных занятий в зависимости от содержания. Разработка плана-конспекта внеклассного занятия совместно с наставником. Самоанализ внеклассного занятия. | |
| Декабрь | Общие вопросы методики проведения уроков и внеурочных мероприятий по предмету с учащимися. Изучение основ проектной и исследовательской деятельности с учащимися по предмету. Взаимопосещение уроков. Анализ работы за первое полугодие. | |
| Январь | Портфолио молодого специалиста. Взаимопосещение уроков. Анализ контрольных работ, работа над ошибками. Оказание методической помощи. | |

| | | |
|---------|--|--|
| Февраль | Показать наставнику полученные на практических занятиях приемы применения ИКТ. Показать опыт работы по применению педагогической технологии. | |
| Март | Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока. Посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп. | |
| Апрель | Подготовка к годовым контрольным работам. Составление итоговых тестов для проверки. | |
| Май | Оформление документации. Составление отчета. Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за прошедший учебный год. | |

4. Ожидаемые результаты.

Главным результатом становления молодого 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 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.

Критерии оценивания педагогической деятельности молодого учителя учителем-наставником

| № | Показатели | Владеют в достаточной степени |
|--|--|-------------------------------|
| 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 | |
| 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. | |

Оценка педагогической деятельности молодого специалиста учителем – наставником осуществляется по следующим критериям:

| № | Показатели |
|--|---|
| 1. Устойчивое осознанное, активное отношение молодого специалиста к профессиональной роли учителя | |
| 1. | Положительное отношение к профессии |
| 2. | Стремление к общению с детьми и осознанность выбора форм работы с ними. |
| 3. | Анализ и самоанализ результатов деятельности. |
| 2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством | |
| 1. | Умение излагать материал ясно, доступно, соблюдая последовательность |
| 2. | Умение выделять основные единицы или блоки знаний |

| | |
|---|--|
| 3. | Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмысления материала |
| 4. | Владение различными методами и технологиями обучения |
| 5. | Умение выстраивать систему уроков и подачу материала, использование проблемных и творческих ситуаций |
| 6. | Владение технологией внеклассной работы с учащимися как по предмету. Видение структуры образовательного пространства школы |
| 7. | Творческая организация работы. Проектная, исследовательская работа учащихся на уроке и во внеурочное время. |
| 8. | Владение навыками индивидуальной работы с учащимися как в процессе учебной, так и внеклассной деятельности. Умение работать с диагностическим паспортом ученика и класса |
| 9. | Владение проектировочными и конструктивными умениями |
| 3. Степень согласованности компонентов профессиональной адаптации в процессе подготовки молодого учителя | |
| 1. | Уровень решения профессиональных задач. |
| 2. | Умение корректировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности |
| 3. | Адекватность самооценки готовности к работе в ОО |

Учитывать показатели критериев оценивания педагогической деятельности молодого педагога в планировании работы наставника на следующий год.