

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 взаимоотношении 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 внеучебноевремя (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 психологического-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- 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.

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 сколлективом учащихся втечение всего урока	
8.	Умение организоватьсамостоятельную творческую работу учащихсяна уроке.	
9.	Умение стимулироватьучащихся к выполнению домашнего задания	
Психологическая и личностная готовность к преподавательской деятельности		
1.	Умение анализироватьсобственную преподавательскую деятельность	
2.	Умение свободногоколлективного и индивидуального общения на уроке	
3.	Владение вербальными иневербальными 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	
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством	
1.	Положительное отношение к профессии
2.	Стремление к общении сдетьми и осознанность выбора форм работы с ними.
3.	Анализ и самоанализ результатов деятельности.
2. Уровень владения педагогическим и методическим мастерством	
1.	Умение излагать материалясно, доступно, соблюдая последовательность
2.	Умение выделять основные единицы или блоки знаний

3.	Владение навыками организации учащихся для самостоятельного осмыслиения 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.