

Программа наставничества «Учитель-учитель»

Сургут - 2022г

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

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.

Начинающему учителю 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.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Программа призвана помочь организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы: 3 года

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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 федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников.

Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года. Следовательно, поддержка

молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики.

Нормативной базой программы являются также следующие федеральные, региональные и муниципальные документы:

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»;
- Приказ о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты- Мансийского автономного округа – Югры;
- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.11.2019 № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника"

Письмо департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.10.2020 № 10-Исх-10268 "О методических рекомендациях по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование») ";

- Приказ департамента образования Администрации города Сургута от 12.04.2022 № 12-03-209/2 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования».

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

Цель: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи :

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодого специалиста, вновь прибывшего учителя (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми в условиях школы.
4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Составление плана методического объединения молодых специалистов.

Организация мероприятий на учебный год со сроками проведения и закрепления ответственных лиц за проведение и контроль.

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы.

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно- правовую информацию.

Проведение анкетирования и знакомство с картой профессионального развития.

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные

возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства.

Выявление проблемных зон в работе наставляемого.

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми.

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведённых мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

План работы методического объединения молодых специалистов

<i>№ п/п</i>	<i>Направление деятельности</i>	<i>Цель</i>	<i>Дата</i>	<i>Форма проведения</i>	
1	1.Ознакомление с планом работы МО молодых специалистов. 2. Закрепление наставников 3. Проведение инструкции по заполнению электронного журнала . 4.Ознакомление с нормативными документами. 5.Рассмотрение вопросов по составлению рабочих программ.	Познакомить молодых специалистов с планом работы школы на сентябрь, осветить проблемы, возникшие в ходе составления учебного плана на год, познакомить с правилами заполнения журнала, провести анкетирование с целью определения интересующих молодых специалистов вопросов	<i>31.08</i>	Обсуждение	Руководитель МО Учителя МО
2	1.Ознакомление с планом городских мероприятий для молодых специалистов 2.Освещение вопроса организации безопасности во время учебного процесса 3. Посещение мероприятий декады молодых специалистов на базе образовательного учреждения. 4. Помощь участнику конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогическая Надежда»	Направить молодых специалистов в образовательные учреждения согласно графику проведения мероприятий, с целью приобретения опыта	<i>17.09</i>	Обсуждение	Руководитель МО Учителя МО
3	1.Освещение дат открытых уроков и мероприятий на первое полугодие, согласно плану работы образовательного учреждения	Помочь молодым специалистам в подготовке открытого урока, внеклассного мероприятия,	<i>11.10</i>	Обсуждение Презентация	Руководитель МО Учителя МО Зам. директора по ВВВР

	<p>Предупредительный контроль. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого специалиста.</p> <p>3. Ознакомление с картой профессионального развития молодого специалиста</p>				
4	<p>1. Анализ проведённых молодыми специалистами уроков, мероприятий, родительских собраний</p>	<p>Провести глубокий анализ проведённых мероприятий, поделиться опытом успешного урока, выявить и исправить недочёты</p>	8.11	Круглый стол	<p>Руководитель МО Учителя МО</p>
5	<p>1. Освещение дат открытых уроков и мероприятий на второе полугодие, согласно плану работы образовательного учреждения</p> <p>2. Педагог – классный руководитель (совместно с психологами и социальным педагогом)</p>	<p>Обозначить проблемы и сложности в учебно-воспитательном аспекте классного руководителя; помочь в решении и ликвидации проблем с помощью советов и рекомендаций школьного психолога и социального педагога.</p>	17.01	Круглый стол	<p>Руководитель МО Психолог Социальный педагог</p>
6	<p>1. Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение</p>	<p>Оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации и в</p>	21.03	Круглый стол	<p>Руководитель МО Учителя МО</p>

	Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями».	совершенствованы теоретических знаний и практических умений. Выявление запроса молодого преподавателя по направлениям работы .			
7	1.Итоги работы школьного методического объединения в 2021-2022 учебном году, отчеты по карте профессионального развития	Проанализировать работу молодых педагогов, выслушать анализ и рекомендации преподавателей наставников	5.05	Обсуждение	Руководитель МОУчителя МО Наставники молодых специалистов
	2. Планирование работы на 2022-2023 учебный год 3. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в				

Анкета для молодых специалистов МБОУ СШ № 31

1. Представьтесь, пожалуйста Ф.И.О.

2. Адрес электронной почты, номер телефона

3. Какое образовательное учреждение Вы окончили

4. Ваша должность или предмет, который Вы преподаёте _____

5. Есть ли у Вас классное руководство? _____

6. Сколько лет вы работаете в школе _____

7. С какими трудностями Вы столкнулись _____

8. Какую методическую помощь вы хотели бы получить от:

А) администрации _____

Б) педагога-психолога _____

В) опытных педагогов _____

Г) методического объединения _____

9. Каким опытом своей работы Вы можете поделиться с коллегами? _____

10. Какая тематика проведения встреч молодых специалистов Вас интересует? _____

План наставника

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

Содержание мероприятий			Контроль
<i>Работа по предмету</i>	<i>Воспитательная работа</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
Подготовка кабинета к новому учебному году (обустройство кабинета)	Выявление педагогических проблем молодого учителя, выработка необходимых рекомендаций.	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	сентябрь
Учет материальной базы кабинета биологии (инвентаризация наглядных пособий)	Консультация «Рациональное использование учебного времени на уроке. Анализ типичных ошибок».	Изучение ФГОС, рабочих программ по предметам, календарно- тематического планирования, знакомство с УМК	сентябрь
Анализ результатов входного контроля	Беседа: «Изучение нового материала с использованием дифференцированных заданий».	Практикум. Учебный план - программа - календарно- тематическое планирование - поурочное планирование.	сентябрь
Занятие: «Выполнение практической части программы. Методика выполнения творческих работ».	Практикум: «Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися»	Консультирование оформляющих отчеты по окончании каждой четверти (отчет классного руководителя, отчет учителя предметника, протоколы аттестации учащихся)	октябрь
Консультирование: «Пути ис средства развития познавательной активности учащихся».	Обсуждение: «Урок, который формирует, развивает и воспитывает».	Участие в подготовке и проведении школьного тура олимпиад	ноябрь
Консультирование по организации внеклассной работы по предмету Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти»	Занятие: «Современные педагогические технологии их использование в образовательном процессе»	Участие в подготовке и проведении муниципального тура олимпиад	в течение года
	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Подготовка и участие в районных мероприятиях по предметам	
Организация работы классного руководителя	Тестирование «Адаптация школе»	Подготовка и участие в муниципальных	в течение года

		мероприятиях по предметам	
Посещение уроков, оказание методической помощи. Посещение уроков учителя-мастера	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.	Проверка правильности заполнения школьной документации	в течение года
Занятие: «Современный урок и его организация».	Консультация: «Рациональное использование времени при проверке ДЗ и КР	Динамика роста профессионализма молодого учителя: открытые уроки	декабрь
Организация внеклассных занятий по русскому языку и литературе. Подготовка к участию в декаде молодых специалистов и методической неделе русского языка и литературы	Беседа «Особенности детей с ОВЗ»	Правильность заполнения ЭЖ	по плану школы
Посещение и анализ уроков русского языка и литературы. Посещение уроков учителя-мастера	Участие молодого специалиста в спортивной жизни школы	Анализ - оценочная деятельность учителя.	в течение года
Самоанализ уроков	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.	Анализ (систематизация наработок за 2 год профессиональной деятельности);	в течение года
Самоанализ работы молодого специалиста за учебный год	Самоанализ работы молодого специалиста за учебный год	Самоанализ работы молодого специалиста за учебный год	май

**Карта профессионального развития
молодого специалиста**

ФИО _____

Должность _____

МБОУ СШ № 31

_____ **учебный год**

Образование, дата окончания ВУЗа

Педагогический стаж

Классное руководство

ФИО наставника

**1. Разработка методических материалов, обеспечивающих реализацию
обновленного учебно-воспитательного процесса**

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Мероприятие	Дата	Выполняемые виды работ

2.Обобщение собственного опыта педагогической деятельности

(выступления на МО, экспертная деятельность)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

3.Участие в работе школьной методической службы (открытые уроки, внеклассные мероприятия)

4. Обучение на курсах в системе повышения квалификации вне школы

Темы курсов (семинаров, круглых столов и др.)	Место прохождения курсов, участия в семинарах и др. мероприятиях и сроки	Форма отчета о результатах подготовки

--	--	--

5.Руководство повышением квалификации других учителей

Формы работы с учителями школы/города	Тематика мероприятий или перечень задач по подготовке кадров	Сроки	Количество учителей

6.Пожелания и предложения по сопровождению молодых специалистов
