



Утверждаю:
директор МАОУ «СОШ № 35 г. Орска» /
Е.Н.Бадаева
(Приказ № 01-09/142/1 от 27.08.2022г.)

**Программа наставничества
(форма «Учитель – учитель»)**

Орск 2022

Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МАОУ СОШ № 35 г. Орска».

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической деятельности.

Решению стратегических задач кадровой политики МАОУ СОШ № 35 г. Орска» будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества с целью оптимизации процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации и карьерному росту. В системе наставничества должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему адресную практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений 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 организовать деятельность наставников с молодыми педагогами на уровне общеобразовательной организации.

Нормативные документы по работе с молодыми педагогами

1. Распоряжение от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
2. Письмо Минпросвещения России от 23 января 2020 года МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций.

3. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 17.01.2020 №01-21/63 «Об утверждении региональной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей» (в рамках реализации регионального проекта «Учитель будущего»).
4. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 17.01.2020 №01-21/64 «О создании региональных стажировочных площадок для сопровождения молодых специалистов».
5. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 16.06.2020 года №01-21/815 «О присвоении статуса региональных стажировочных площадок для сопровождения молодых учителей» (сроком на три года).
6. Приказ Министерства образования Оренбургской области от 24.09.2020 №01-21/1284 «О внесении изменения в приказ от 16.06.2020 года №01-21/815.
7. Приказ ГБУ РЦРО 29.05.2020г. «Об утверждении Программы мониторинг реализации региональной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей утверждена ГБУ РЦРО.
8. Приказ ГБУ РЦРО от 29.07.2019 года №01-05/94а «Положение об Ассоциации молодых педагогов Оренбургской области «PRO-движение».
9. Приложение к письму ГБУ РЦРО от 16.09.2020 № 01-08/961 Дорожная карта межмуниципальных центров методического сопровождения по реализации программ стажировочных площадок для молодых педагогов на 2020-2021 учебный год (совместные мероприятия регионального уровня).

Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

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, стажировки).

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.

Принципы наставничества

- ☐ добровольность;
- ☐ гуманность;
- ☐ соблюдение прав молодого специалиста;
- ☐ соблюдение прав наставника;
- ☐ конфиденциальность;
- ☐ ответственность;
- ☐ искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- ☐ взаимопонимание;
- ☐ способность видеть личность.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и

рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- ☐ повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ☐ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- ☐ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- ☐ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ☐ рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Сентябрь

Инструктаж:

- ☐ Нормативно – правовая база МАОУ СОШ № 35 (программы, методические пособия, ФГОС), правила внутреннего распорядка учреждения; виды и организация режимных моментов.
- ☐ Изучение инструкций: Как вести текущую документацию, работа с методической литературой. Выполнение единых требований к организации учебно-воспитательного процесса.
- ☐ Подписание соглашения между наставником и наставляемым

Беседа:

- ☐ Составление и утверждение индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ☐ Работа с УМК. Методической литературой.
- ☐ Структура урока. Конспект урока.
- ☐ Методы оценки уровня усвоения программы обучающимися.
- ☐ Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.
- ☐ Профессиональные дефициты молодого педагога. Профессиональный запрос на КПК.

Консультации:

- ☐ Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- ☐ Технологическая карта урока.
- ☐ Рабочая программа воспитательной работы МАОУ СОШ № 35 План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ☐ Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.

Практическое занятие:

- ☐ Планирование и организация работы по учебно-воспитательной деятельности:
 - составление рабочей программы по предмету;
 - составление рабочей программы ВУД, ДО;
 - работа с учебно- методической литературой;
 - работа в АИС «Сетевой город».

- ☐ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- ☐ Разработка технологической карты урока.

Октябрь

Беседа

- ☐ Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.
- ☐ Особенности организации УВР с обучающимися ОВЗ, детьми-инвалидами. Адаптированные рабочие образовательные программы.
- ☐ 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.
- ☐ Ознакомление учителя-наставника с конспектами урока, технологическими картами уроков и занятий ВУД, ДО (еженедельно).
- ☐ Лучшие традиции школы.
- ☐ Работа молодого педагога в ШМО.
- ☐ Определение темы по самообразованию.

Консультации:

- ☐ Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
- ☐ Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ☐ Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- ☐ Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- ☐ Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- ☐ По текущим проблемам реализации рабочих программ.

Практическое занятие:

- ☐ Отработка структура урока в условиях реализации ФГОС.
- ☐ Посещение молодым специалистом открытых занятий педагога-наставника, педагогов – стажистов.
- ☐ Участие в муниципальной программе наставничества.
- ☐ Посещение уроков молодого педагога.

Ноябрь

Беседа:

- ☐ Педагогические проблемы молодого специалиста.
- ☐ Участие в общественной жизни школы.

Консультации:

- ☐ Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
- ☐ Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МАОУ СФМЛ.
- ☐ Дифференцированное обучение.
- ☐ Критериальная оценка знаний обучающихся.

Практическое занятие:

- ☐ Мастер – класс учителя – наставника "Активные способы и методы формирования и развития универсальных учебных действий в условиях ФГОС".
- ☐ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника, учителей – стажистов.
- ☐ Посещение уроков молодого педагога.

Декабрь

Беседа:

- ☐ Корректировка индивидуального плана (программы) работы Наставника с Наставляемым лицом.
- ☐ Портфолио учителя (участие в конкурсных мероприятиях, фестивалях, способы проявить таланты и возможности детей и педагога)

Консультации:

- ☐ Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
- ☐ Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- ☐ «Здоровьесберегающие технологии».
- ☐ Качественная рефлексия урока.

Практическое занятие:

- ☐ Методическая разработка: «Мой первый урок».
- ☐ Подготовка к декаде молодого учителя.
- ☐ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- ☐ Посещение уроков молодого педагога.

Круглый стол: «Психологические проблемы повышения эффективности педагогического взаимодействия учителя и ученика».

Январь

Консультации:

- ☐ Личностно –ориентированное обучение. Дифференциация образования.
- ☐ Олимпиадное движение школьников.
- ☐ Портфолио ученика.

Практикум:

- ☐ «Декада молодого учителя».
- ☐ Посещение уроков.

Февраль

Практикум:

- ☐ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.

Консультации:

- ☐ «Проектная деятельность учителя».
- ☐ Виды уроков.
- ☐ Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Март

Консультации:

- ☐ Текущим проблемы организации УВП.

- ☐ Корректировка рабочих программ.
- ☐ «Факторы, которые влияют на качество учебно-воспитательного процесса»;

Практикум:

- ☐ Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.
- ☐ Открытое занятие молодого специалиста.
- ☐ Тематические мастер – классы.

Апрель

Практикум: «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление молодого специалиста на ШМО по теме самообразования)

Май

Круглый стол в кабинете директора:

«От молодого специалиста к успешному педагогу»:

- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица

Практикум:

- ☐ Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.
- ☐ Составление учителем - наставником аналитического отчета совместно с молодым специалистом за 2021-2022 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.
- ☐ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка рабочих программ на 2022-2023уч.г.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашение между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.

Директор МАОУ СОШ № 35 г. Орска»



Е.Н.Бадаева

Заместитель директора по УВР

Е.Н.Нимыкина