

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа № 12 с. Согда Согдинского сельского поселения  
Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края



Утверждаю:  
Директор МБОУ ООШ №12

Ц.Н. Цыжипова

**Программа  
наставничества  
(«учитель – учитель»)  
МБОУ ООШ №12  
на 2021 -2022 гг.**

Составитель:

Шойдонова О.Б.

с. Согда  
2021 год

## 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 МБОУ ООШ №12

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 МБОУ ООШ №12

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать 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.

Срок реализации программы: 1 год

**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 лица 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 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.

### **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 МБОУ Советинская СОШ (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.

##### 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 МБОУ Советинская СОШ. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

##### 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;

§ 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 МБОУ Советинская СОШ.

§ 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 возможности детей и педагога)

#### Консультации:

§ Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;

§ Эффективность реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

§ «Здоровье сберегающие 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.