

## **Программа наставничества (форма «учитель – учитель») 2023-2024 учебный год**

Составители:

- Рубцова Татьяна Владимировна, заместитель директора по ВР, куратор проекта «Наставничество»
- Драпезо С.В., заместитель директора по УД НОО

### ***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 Лицей №88.

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 Лицея 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

**Цель** наставничества - 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.

**Задачи** наставничества:

- 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.).
- 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.

### **План мероприятий реализации программы наставничества.**

#### ***Сентябрь***

Инструктаж:

Нормативно – правовая база МАОУ Лицей №88 (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.  
Консультации:  
Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.  
Технологическая карта урока.  
Рабочая программа воспитательной работы 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 - работа с учебно- методической литературой;  
- работа в АИС «Электронный журнал»  
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 (еженедельно).  
Лучшие традиции школы.  
Работа молодого педагога в МО  
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 структуры 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

Лицея

Дифференцированное обучение.

Критериальное оценивание 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 реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).

«Здоровьесберегающие технологии».

Качественная рефлексия урока. Практическое занятие.

Методическая разработка: «Мой первый урок».

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:

Текущие 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 МО НК по теме самообразования)

### **Май**

Круглый стол при директоре: «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 2023-2024 учебный год. Обсуждение итогов и рекомендаций.

§ Мониторинг результатов деятельности программы наставничества (анкетирование).

Консультации:

Разработка ФОП на 2024-2025уч.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);
- 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.