

Школьное методическое объединение учителей математики и естественно - научного цикла
МКОУ М-Минусинской СОШ №7 имени Героя Советского Союза Н.И.Михайлова

Программа наставничества «учитель-учитель» на 2022/23 учебный год

Задачи:

- 1) Адаптировать молодого и вновь прибывшего специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт Дневника. ру.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план школы составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить очно, но могут проходить и дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской

деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

- 1) **Васильева Мария Михайловна.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающие трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.
- 2) _____ Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставники для молодых специалистов:

- 1) Куратор программы: Вахнина Н.В.
- 2) Наставник: Толстихина Ольга Викторовна

Наставники для вновь прибывшего специалиста:

- 1) Куратор программы: Вахнина Н.В.
- 2) Учитель, работающий в паре с новым специалистом: _____

Исходя из практики работы по наставничеству, молодые или прибывшие учителя сами находят себе наставников, которые близки им по своим параметрам, перенимают у них опыт, от которых начинается старт их карьерного роста, поэтому наставниками могут являться все остальные члены педагогического коллектива.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две **функции** или относятся к двум типам **наставников**:

- **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.

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом

необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

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 и вновь прибывшему 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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

Куратором программы наставничества является руководитель школы.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель школы.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на совещании при директоре, как один из рассматриваемых вопросов.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества на основании таблицы результативности программы наставничества за истекший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации; 30
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2022/23 учебный год

№ пп	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1.	Представление вновь прибывших педагогов, заполнение информационной карты. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, методические записки, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка школы.	Август - сентябрь	Директор школы
	Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Требования к оформлению школьной документации. Практические занятия: Планирование организация работы по предмету (изучение		зам. директора

	основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей.		
	Закрепление за молодым/ вновь прибывшим специалистом наставников. Определение темы по Самообразованию		руководитель МО, наставники
2.	Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День учителя».		Директор школы
	Организация работы наставников. Составление плана работы молодого специалиста. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. Семинар классных руководителей Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов	Сентябрь - октябрь	зам. директора
	Составление плана работы молодого специалиста. Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.		руководитель МО, наставники
3.	Занятие: Работа со школьной документацией; Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. Посещение урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.	Ноябрь	зам. директора
	Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. Занятие: Современный урок и его организация.		руководитель МО, наставники
4.	Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. Посещение молодым специалистом уроков учителя наставника. Анализ педагогических ситуаций.	Декабрь	Зам. директора,
	Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Тренинг: Учусь строить отношения;		руководитель МО, наставники Педагог-психолог
5.	Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда. Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».	Январь	руководитель МО, наставники
	Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.		Зам. Директора по ВР
	Индивидуальная беседа: Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.		Педагог-психолог
6.	Формы контроля знаний, как помочь обучающимся подготовиться к ВПР и комплексным работам. Посещение уроков молодого учителя с целью выявления	Февраль	Зам. директора

	затруднений, оказания методической помощи.		
	Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы. Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе" Посещение урока молодого учителя-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.		руководитель МО, Наставники Педагог-психолог
7.	Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе» (встреча с педагогами-новаторами). Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов. Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.	Март	Зам. директора
	Дискуссия: Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).		руководитель МО, Наставники Педагог-психолог
8.	Посещение и взаимопосещение уроков Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам Знакомство с новинками методической ежемесячно литературы и ЭОР	В течении года	Зам. директора, руководитель МО, Наставники Педагог - библиотечкарь
9.	-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя. -Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. -Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником. -Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.	Май	Зам. директора, руководитель МО, Наставники

План индивидуальной работы с молодым специалистом (вновь прибывшим учителем) по адаптации к профессии (1-й год сотрудничества).

ФИО молодого специалиста

Восемьева И. И.

ФИО наставника, должность

Шоштанова Д.В., учитель математики

Направления деятельности	Формы деятельности	Периодичность	Форма отчетности наставника	Форма отчетности молодого специалиста
Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).	Консультативная помощь в разработке рабочей образовательной программы	Сентябрь	Отметка в тетради контроля	Предъявление программы
	Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	По итогам четверти	Отметка в тетради контроля.	Предъявление откорректированной рабочей программы.
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.	Совместная разработка конспектов уроков Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями: Объем работы на уроке. Объем домашней работы. Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. Разнообразие видов работ. Индивидуализация работы по развитию навыков чистописания. Качество и частота проверки тетрадей	1 раз в четверть	Справка.	Устранение замечаний по факту проверки
		2 раза в год (сентябрь, май)	Справка	Устранение замечаний по факту проверки
		Не менее 1 урока в	Визитная тетрадь;	Самонализ уроков
		Посещение и анализ уроков молодого		

Организация

Деятельности по повышению качества преподавания	специалиста учителем наставником.	неделю (составляется график на каждую четверть).	справки по анализу уроков. Отчет 1 раз в четверть (зам.директора).	
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.	Не менее 3-х уроков в неделю (составляется график на каждую четверть).		Визитные тетради (таблицы по анализу уроков). Отчет 1 раз в четверть (курлирующему зам)
Диагностика затруднений. Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	1 раз в четверть.	Отметка в тетради контроля.	Предъявление разработанного материала
	Анкетирование, беседы, тестирование. По необходимости	2 раза в год.	Обработка и интерпретация анкет.	

С планом ознакомлены:

Учитель-наставник: ()

Молодой специалист: (_____)

Дата:

Тетрадь контроля

молодого специалиста МКОУ М-Минусинской СОШ №7 имени

Героя Советского Союза Н.И Михайлова

Васильевой Марии Михайловны

Формы деятельности	Периодичность	Отметка о выполнении
Консультативная помощь в разработке рабочей образовательной программы	Сентябрь	Выполнено
Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам).	I четверть	Выполнено
	II четверть	Выполнено
	III четверть	Выполнено
	IV четверть	Выполнено
Совместная разработка конспектов уроков	Сентябрь-октябрь	Выполнено
Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадами: Объем работы на уроке. Объем домашней работы. Соблюдение единых требований по ведению тетрадей. Разнообразие видов работ. Индивидуализация работы по развитию навыков чистописания.	I четверть	Выполнено
	II четверть	Выполнено
	III четверть	Выполнено
	IV четверть	Выполнено
Качество и частота проверки тетрадей	I четверть	Проведена
	II четверть	Проведена
	III четверть	Проведена
	IV четверть	Проведена
Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала.	I четверть	Проведена
	II четверть	Проведена
	III четверть	Проведена
	IV четверть	Проведена