

	<p>-Анкетирование: оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>		
--	--	--	--

	<p>занятия и ваш выход из неё.</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический).</p> <p>Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий»</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>		наставники
8	<p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании объединения (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	март	Методист по УВР, наставники
9	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение уроков. Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами.</p>	В течение года	Методист по УВР, наставники
10	-Знакомство с новинками методической литературы	ежемесячно	Библиотекарь, наставники
11	<p>-Выступление молодого специалиста на ШМО. Методическая выставка достижений учителя.</p> <p>-Анкетирование: профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p>	апрель	Методист по УВР, наставники

	ведению дневников и тетрадей.		
2	-Организация работы наставников. -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года.	апрель	Методист по УВР, наставники
3	-Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока. -Занятие: Работа со школьной документацией; обучение составлению отчетности по окончанию четверти; изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. -Занятие: Современный урок и его организация. -Практикум: Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	апрель	Наставники
4	-Беседа: Индивидуальный подход в организации учебной деятельности. Посещение молодым специалистом уроков учителя – наставника.	май	Наставники
5	-Индивидуальная беседа: Психолого - педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся. -Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания». -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.	июнь	Методист по УВР, наставники
6	-Посещение уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы. -Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. -Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе"	сентябрь	Наставники
7	-Дискуссия: Трудная ситуация на	декабрь	Методист по УВР,

**1.1.2. 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.

Куратором программы наставничества является методист по УВР.

### **III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА « ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ »**

#### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых 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.

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

№ п/п	Наименование мероприятия/ виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Ответственные
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты.</li> <li>-Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (программы, государственные стандарты), правила внутреннего распорядка.</li> <li>-Требования к оформлению школьной документации.</li> <li>-Закрепление за молодыми специалистами наставников.</li> <li>-Определение темы по самообразованию.</li> <li>-Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение 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</li> </ul>	апрель	Директор школы, методист по УВР,

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого 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 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.

## **2.3. Основные направления работы по реализации программы**

### **2.3.1. Составление планов работы с молодыми специалистами**

План включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

### **2.3.2. Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого учителя**

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого специалиста.

### **2.3.3. Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и организация их работы**

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

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

### **2.3.4. Составление плана работы молодого специалиста**

План работы молодого специалиста включает в себя анализ учебной программы, выявление трудных тем; систему работы с правилами ведения школьной документации, составление планов проведения различных этапов урока, анализ различного рода работ учащихся; заполнение листа самооценки молодого специалиста, в котором выявляется, что знает и умеет молодой специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе молодой учитель.

## **2.4. Механизм управления программой**

### **1.1.1. Основные участники программы и их функции:**

- Наставляемые
- Наставники для молодых специалистов

Для реализации поставленных в программе задач все наставник выполняет следующую **функцию**:

Наставник – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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.

**Требования, предъявляемые к наставнику:**



## **I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

### **Актуальность разработки программы наставничества**

#### **«педагог - педагог»**

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всеобразовательных организациях. В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество будет решаться 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.

Важно 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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогом на уровне образовательной организации.

#### **Основание разработки программы**

Программа наставничества «педагог - педагог» разработана на базе МКОУ «Побединская СШ» 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 том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Составленная программа связана с действующими нормативными документами МКОУ «Побединская СШ»: Положением о программе наставничества; Положением о системе наставничества педагогических работников; Дорожной картой по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников; планом работы ШМО наставников.

#### **Срок реализации программы**

Срок реализации программы наставничества 1 год.

#### **Применяемые формы наставничества и технологии**

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

**Технологии**, которые будут применяться в данной программе подобраны исходя из практики работы опытных учителей МКОУ «Побединская СШ».

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

## **II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1. Цели реализации программы наставничества молодого специалиста**

#### **«педагог - педагог»**

**Цель:** обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и начинающего педагога.

Муниципальное казенное общеобразовательное  
учреждение  
«Побединская средняя школа»  
Быковского района Волгоградской области

Утверждаю.  
И.о. директора  
МКОУ «Побединская СШ»  
А.М.Шуманова



**Программа**  
**наставничества молодого специалиста**  
**«педагог - педагог»**

2022 год