

**Персонализированная программа  
наставничества «Учитель – Учитель»  
педагога-наставника, учителя высшей квалификационной  
категории Коноваловой Татьяны Владимировны  
с молодым специалистом, педагогом  
Тютяевой Елизаветой Владимировной**

**Пояснительная записка**

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике. Поэтому значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

1) новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;

2) различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;

3) необходимое взаимодействие семьи и школы требует специальной подготовки молодых учителей к работе с родителями.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Молодые педагоги должны получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации, методики преподавания и воспитания обучающихся.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации. Программа направлена на становление молодого учителя и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Программа наставничества (далее – Программа наставничества «Учитель – Учитель») отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Целью** программы наставничества «Учитель – Учитель» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи программы наставничества «Учитель – Учитель»**

**1.** Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении

- профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- 2.Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
  - 3.Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
  - 4.Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
  - 5.Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.
  6. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

### **Срок реализации программы наставничества «Учитель – Учитель» 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей 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 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

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

Исходя из образовательных потребностей целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель». Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

#### **Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы, муниципалитета.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

#### **Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

### **Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а так же выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

### **Принципы наставничества**

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

### **Содержание программы наставничества «Учитель – Учитель»**

#### **3.1. Основные участники и их функции.**

**Наставляемые:** Тютяева Елизавета Владимировна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса.

**Наставник:** Коновалова Татьяна Владимировна

#### **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 наставляемому 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

### **3.2. Механизм управления программой наставничества «Учитель – Учитель»**

**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 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.

### **3.3. Организация контроля и оценки**

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы.

### **3.4. Планируемые мероприятия реализации программы наставничества «Учитель – Учитель» на 2022-2023 учебный год**

№	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки	Планируемый результат
<b>1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления</b>			
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	01.09.22 – 10.09.22	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития.

1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	11.09.22 - 20.09.22	Разработаны меры по преодолению трудностей. Составление индивидуального плана развития под руководством наставника.
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей	20.09.22 - 29.09.22	
<b>2. Вхождение в должность</b>			
2.1	Познакомиться со школой, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития. Изучить структуру управления школой Составить рабочую программу по предмету	До 01.10. 2022	Час общения "Расскажи о себе". Знакомство молодого специалиста с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом. Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности. Изучена структура управления школой и функции органов управления. Изучена Программа развития УО Составлена рабочая программа по предмету (с использованием конструктора программ)
2.2	Изучить помещения ОО (основные помещения, правила использования и пр.): учебные кабинеты, актовый зал, физкультурный зал, библиотека, столовая.	До 10.09. 2022	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов
2.3	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	До 01.10. 2022	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО, положение о ВСОКО
2.4	Познакомиться с коллективом и установить взаимодействие: руководство ОО, педагоги-предметники, педагог-психолог, бухгалтерия	До 01.11.2022	Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителям ШМО, педагогу-психологу, в библиотеку. Во время визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества
2.5	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОО	До 01.11.2022	Изучены правила размещения информации в сети интернет
2.6	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию	До 01.11.2022	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция
2.7	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	До 01.11.2022	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО
2.8	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	До 15.09. 2022	Пройден инструктаж по охране труда, сданы экзамены

2.9	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	До 01.12.2022	Организован результативный процесс
2.10	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	Ноябрь - декабрь	Изучены методы самоанализа урока.
<b>3. Направления профессионального развития педагогического работника</b>			
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся, в преподаваемых классах. Изучить особенности работы с детьми с ОВЗ	Октябрь - ноябрь	Изучены психологические и возрастные особенности и детей с ОВЗ, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности учителя	В течение года	Освоен подход SMART-целеполагание
3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности	В течение года	Изучен опыт организации занятий
3.4	Изучить успешный опыт работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	До 01.10.2022	Совместно с наставником подготовлены и проведены родительские собрания
3.5	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов	В течение года	Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом учащегося. Установлена тесная взаимосвязь с соц педагогом. психологом школы.
3.6	Изучить систему профессионального развития педагога в городе. Узнать возможности использования ресурсов методических центров, стажировочных площадок	В течение года	Выбраны формы собственного профессионального развития
3.7	Подведение итогов работы по реализации и анализ результативности деятельности педагога- наставляемого	Январь май	Изучение и обобщение опыта работы. Участие в конкурсе «Учитель года» Демонстрация молодым учителям самостоятельных творческих продуктов: презентации, сайты, блоги, проекты, рабочие программы, технологические карты уроки. Формирование банка методических материалов. Диссеминация опыта по наставнической деятельности (через публикации, участие в публикации, участие в конкурсах, семинарах, научно – практических конференциях.

**Ожидаемые результаты реализации программы наставничества  
«Учитель – Учитель»**

1.Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.

2. Уверенность педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала, активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе, совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся, в т.ч. детей с ОВЗ;
4. Использование в работе начинающего педагога современных педагогических технологий; умение проводить уроки дистанционно с использованием платформы Сферум, обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
5. Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.