

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
Городского округа «город Ирбит» Свердловской области
«Средняя общеобразовательная школа №10»
623851, Свердловская область, г. Ирбит, ул. Максима Горького, 3
Тел/факс: (34355) 6-41-94
E-mail: school_10_irbit@mail.ru

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МАОУ «Школа № 10»
протокол от 25.03.2022 № 1



УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «Школа № 10»
Е.В.Ислентьева
Приказ от 30.03.2022 г. № 20-ОД/2

Программа наставничества по направлению «учитель-учитель»

Программа наставничества МАОУ «Школа № 10» разработана в соответствии с Методическими рекомендациями, разработанными в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в данном случае в отношении педагогических работников.

Методологической основой системы наставничества в Программе МАОУ «Школа № 10» является понимание наставничества как **составной части методической работы образовательной** организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с *молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; обучение *при введении новых технологий и инноваций*; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Целью Программы является **создание условий и механизмов развития наставничества** в МАОУ «Школа № 10» для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи Программы:

- диагностика педагогических затруднений начинающих учителей;
- оказание психолого-педагогической поддержки, методической помощи учителям;
- повышение их общей и профессиональной культуры;
- использование опыта лучших учителей школы в организации работы с учителями;

Формы реализации Программы:

- беседы
- семинары
- практические занятия

- психологические тренинги
- моделирование уроков и педагогических ситуаций
- лекции
- ролевые игры
- круглые столы
- индивидуальные консультации
- самообразование

Предполагаемый результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы в школе и вне ее;
- сокращение пути профессионального роста: от готовности к педагогической деятельности до приобретения основ педагогического мастерства;
- приобретение учителем индивидуального стиля в творческой деятельности;
- сформированность у учителя потребности в непрерывном образовании.

1. Профессиональная адаптация (первый год наставничества).

Задачи:

- определение методических и психологических затруднений начинающих учителей;
- включение каждого начинающего учителя в творческий поиск через работу пар «наставник - наставляемый»
- оказание помощи наставником в преодолении затруднений;
- формирование опыта самостоятельного выполнения педагогической деятельности.

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Время проведения	Ответственный
1.	Интерактивная беседа Знакомство с учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», локальных актов школы. Учебный план, рабочая программа, конспект урока.	сентябрь	Заместитель директора по УВР Наставник
2.	Семинар - практикум Современный урок. Требования к организации.	Наставляемым учителям предлагается типологический словарь уроков, проводится подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче, предлагаются вопросы для самоконтроля, а также рассматривается примерная схема тематического плана урока	октябрь	Заместитель директора по УВР Наставники
3.	Практическое занятие. Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала. Система мер, направленных на	Декабрь	Заместитель директора по УВР Наставники

		предупреждение неуспеваемости школьников. Формирующее оценивание		
4	Круглый стол. Эмоциональная устойчивость учителя. Функция общения на уроке.	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций Анализ педагогических ситуаций. Проблемы, с которыми сталкиваются педагоги (по личным отчетам учителей)	февраль	Педагог- психолог наставники
5	Индивидуальные консультации Самообразование учителя – лучшее обучение.	Выбор методической темы. Молодым учителям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год: даётся схема плана работы над методической темой и примерные индивидуальные методические, педагогические, психологические темы	апрель	Заместитель директора по УВР Наставники
6	Бенефис молодого учителя.	Организуется проведение творческого отчётного вечера- концерта, на котором молодые учителя представляют себя не только как молодых педагогов, но и как увлечённых, инициативных молодых людей со своими интересами, талантами. Отчет проводится на итоговом педсовете	Май	Наставники

Кроме перечисленных мероприятий 1 раз в месяц наставники организуют взаимопосещение уроков с наставляемыми.

2. Развитие педагогической компетентности начинающих учителей (второй год наставничества).

Задачи:

- формирование профессионально важных качеств и умений;
- оказание психолого-педагогической поддержки, методической помощи учителем - наставником;
- повышение общей и профессиональной культуры начинающих учителей.

№ п/п	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Время проведения	Ответственный
1	Интерактивная беседа Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Изучаются документы: проводится анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР Наставники
2	Практикум Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	Моделирование воспитательной системы класса. Проводится ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы. Предлагается структура плана воспитательной работы классного руководителя. Изучаются основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося. Дается опора для составления психолого-педагогической характеристики класса, учащегося.	октябрь	Заместитель директора по ВР Наставники
3.	Консультация Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого.	Ноябрь	Заместитель директора по УВР
4.	Лекция. Моделирование урока. Выступление участников конкурса "Учитель года"	Современный урок (целеполагание, различные формы обучения).	декабрь	Заместитель директора по УВР Наставники Победители профессиональных конкурсов
5.	Интерактивная лекция. Моделирование педагогических ситуаций.	Психолого-педагогические проблемы взаимодействия с ученическим коллективом (формирование мотивов и привычных форм поведения, учет возрастных особенностей при организации воспит. работы,	февраль	Заместитель директора по УВР Наставники
6.	Круглый стол. Психологический аспект взаимодействия начинающего учителя с родителями	Формирование псих. контакта с родителями, условия эффективного общения с родителями, псих. основы проведения родительского собрания.	март	Наставники Педагог-психолог

4	Методическая выставка достижений учителя.	выставка молодого	Уровень профессионализма молодого учителя, систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой учитель глазами коллег.	Май	Наставники наставляемые
---	---	-------------------	--	-----	-------------------------

Механизм реализации Программы и оценка ее эффективности наставником и наставляемым

Куратор Программы организует встречу педагогов – наставников и наставляемых (начинающих учителей) с целью информирования о реализуемой Программе. Формирует пары «наставник - наставляемый».

Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии предполагаемого наставника и начинающего учителя, за которым он будет закреплен. Как правило, наставник прикрепляется к начинающему учителю на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее одного месяца с момента назначения начинающего учителя на должность..

Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников школы:

впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;

учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач начинающим учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Участники системы наставничества в МАОУ «Школа № 10», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МАОУ «Школа № 10» к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте МАОУ «Школа № 10»;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты;
- руководство МАОУ «Школа № 10» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в МАОУ «Школа № 10» через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).
- результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников;

- руководство МАОУ «Школа № 10» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

В соответствии с планом реализации Программы наставник и наставляемый принимают участие во всех ее мероприятиях. Не позднее 15 декабря и 15 мая педагог-наставник в свободной форме представляет куратору Программы отчет о проведенных мероприятиях в соответствии с планом

В конце учебного года наставник проводит анкетирование, позволяющее сделать вывод о наличии положительной динамики влияния Программы на уровень профессионального роста наставляемого, о степени его удовлетворенности обучением по Программе.