

«Утверждено»  
Директор школы Г.А. Ожерельева



«Рассмотрено»  
на педагогическом совете  
протокол № 1 от 30 августа 2023 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 15 пос. Штыково»  
Шкотовского муниципального района  
Приморского края

## **Программа «Школа наставничества»**

**Срок реализации – 3 года**

Разработана  
Заместителем директора по УР  
Т. Г. Райх.

**2023 год**

## Пояснительная записка

К сожалению, в современных условиях профессионального образования недостаточное внимание уделяется практико - ориентированной подготовке будущих специалистов, поэтому выпускник вуза, колледжа вынужден в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В МБОУ «СОШ № 15 пос. Штыково» процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Современной школе нужен профессиональный компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к

наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

**1. Цель программы:** обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности педагога; создание условий для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности, закрепления молодых специалистов в коллективе.

**2. Задачи программы:**

1. Формировать и воспитывать у молодых специалиста потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

**3. Планируемые результаты Программы:**

- 1) подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Учителя;
- 2) совершенствование системы методической работы;
- 3) повышение качества образования;
- 4) повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

#### **4. Индикативные показатели Программы:**

- 1) умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- 2) овладение методикой проведения нетрадиционных уроков;
- 3) умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу;
- 4) умение проектировать воспитательную систему;
- 5) умение индивидуально работать с детьми;
- 6) овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
- 7) становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- 8) повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;

#### **5. Организация работы по программе:**

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Основные направления работы по реализации Программы

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

План работы информационно-методического центра 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. 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.

### ***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.

### ***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.

### ***5. Работа по Программе «Школа наставничества» – составная часть методической службы.***

#### ***2. Этапы реализации Программы:***

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск

– 3 этап – оценочно-рефлексивный

*1 этап (1 год работы)*

*Тема «Знания и умения учителя - залог творчества и успеха учащихся»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с учителем.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Организационные мероприятия:<ul style="list-style-type: none"><li>• собеседование с молодым специалистом;</li><li>• знакомство с традициями школы;</li><li>• выбор и назначение наставников.</li></ul></li><li>2. Диагностика умений и навыков молодого учителя.</li><li>3. Заполнение информационной карточки.</li><li>4. Общая характеристика основных проблем начинающего педагога.</li><li>5. Разработка и утверждение плана работы с молодыми специалистами.</li></ol>	август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ.</li><li>2. Знакомство с УМК, предметными программами.</li></ol>	сентябрь

		3. Коррекция календарных и поурочных планов молодых специалистов.	
3.	Посвящение в учителя	Традиционно посвящение в учителя проводится на торжественном собрании, посвященном Дню учителя	октябрь
4.	Современный урок. Требования к организации.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методические требования к уроку.</li> <li>2. Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания».</li> <li>3. Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</li> <li>4. Соответствие методов обучения формам организации уроков.</li> <li>5. Примерная схема тематического плана урока.</li> <li>6. Неделя открытых уроков.</li> <li>7. Санитарно-гигиенические требования к обучению школьников.</li> </ol> <p><i>Практикум «Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока»</i></p>	ноябрь
5.	Контроль знаний, умений, навыков учащихся. Виды контроля.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика.</li> <li>2. Нормы оценивания учебной деятельности.</li> <li>3. Виды контроля и их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</li> <li>4. Организация мониторинговых</li> </ol>	Декабрь

		<p>исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа проведённых контрольных работ и мониторинговых исследований</p> <p>5. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p> <p><i>Практикум</i> «Организация дифференцированного подхода к учащимся»</p>	
6.	<p>Эмоциональная устойчивость учителя.</p> <p>Функция общения на уроке.</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций</p> <p>2. Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>3. Изучение методических разработок: «Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости учащихся»; «Анализ внеклассного мероприятия», «Методика проведения родительского собрания», «Тематика родительских собраний»</p> <p><i>Психологические тренинги</i> «Учусь строить</p>	февраль



		отношения», «Анализ педагогических ситуаций»	
	Самообразование учителя – лучшее обучение.	1. Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год: схема плана работы над методической темой (программа саморазвития) 2. Микроисследование организации работы с начинающими педагогами в школе и уровни компетенции молодого специалиста	апрель
7.	Бенефис молодого учителя.	1. Творческий отчёт молодых педагогов. 2. Творческий отчет учителя-наставника. <i>Круглый стол</i> «Педагогическая культура учителя – основа гуманизации учебно-воспитательного процесса»	май
8.		Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.	В течение года

### *II этап (2 год работы)*

#### *Тема «Самостоятельный творческий поиск»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август

	«Школы молодого специалиста»		
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Классное руководство. Составление характеристики класса с учётом возрастных особенностей учащихся.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Моделирование воспитательной системы класса (диагностическое исследование целей класса, проектирование целей, деятельность по сплочению и развитию классного коллектива, критерии и способы изучения эффективности воспитательной системы класса).</li> <li>2. Ознакомление с планами работы лучших классных руководителей школы.</li> <li>3. Структура плана воспитательной работы классного руководителя.</li> <li>4. Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и учащегося.</li> <li>5. Классный час как урок взаимопонимания.</li> </ol>	Октябрь
4.	Современные образовательные технологии	<p><i>Круглый стол</i> «Учебно-исследовательская деятельность учащихся как модель педагогической технологии»</p> <p><i>Практикум</i> «Организация исследовательской работы учащихся, оформление работ,</p>	Ноябрь – Декабрь

		подготовка к выступлению и защите реферата»	
5.	Основы целеполагания урока. Самоанализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Методика целеполагания. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.</li> <li>2. Самоанализ по качеству цели и задач урока.</li> <li>3. Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. Памятка для проведения самоанализа урока.</li> <li>4. Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-наставниками с целью оказания методической помощи.</li> </ol>	Январь – Февраль
6.	Анализ урока.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Памятки для проведения анализа урока. Советы молодому учителю по подготовке урока</li> <li>2. Совместный анализ урока учителем и завучем – эффективный способ внутришкольного повышения квалификации</li> </ol>	Март
7.	Методическая выставка достижений молодого учителя.	<p>Динамика роста профессионализма молодого учителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• открытые уроки;</li> <li>• выступления-презентации на педсовете по теме самообразования;</li> <li>• методическая выставка (систематизация</li> </ul>	Апрель– Май

		<p>наработок за 2 года профессиональной деятельности);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• представление молодого учителя наставником.</li> </ul> <p><i>Круглый стол «Компетенции и компетентность»</i></p>	
8.		<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

### *III этап (3 год работы)*

#### *Тема «Выбор индивидуальной линии»*

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Реализация программы «Школы молодого специалиста»	Корректировка и утверждение плана работы с молодыми специалистами	Август
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3.	Аттестация.	1. Изучение нормативных документов по	Октябрь

	Требования к квалификации педагогических работников.	<p>аттестации педагогических работников.</p> <p>2. Портфолио аттестуемого</p>	– ноябрь
4.	<p>Нестандартные формы урока.</p> <p>Использование информационных технологий.</p>	<p>1. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков.</p> <p>2. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта.</p>	Декабрь
5.	<p>Внеклассная работа по предмету.</p> <p>Вовлечение молодых специалистов в научно-исследовательскую деятельность.</p> <p>Методика работы с одарёнными детьми.</p>	<p>1. Разнообразие методов и форм внеклассной работы по предмету.</p> <p>2. Система работы с одаренными детьми.</p> <p>3. Определение «одарённые дети», «высоко мотивированные дети». Качества педагогов, необходимые для работы с одарёнными детьми. Организация научно-исследовательской деятельности учащихся.</p> <p>4. Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов.</p>	Февраль – март
6	<p>Повышение квалификации и профессиональная переподготовка.</p>	<p>1. Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.</p> <p>2. Организация работы учителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.</p>	Апрель

7	<p>Успешность педагогической деятельности.</p> <p>Управленческие умения учителя и пути дальнейшего развития.</p>	<p>Подведение итогов работы «Школы наставничества»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Портфолио молодого учителя. Тесты-матрицы «Влияние стимулов на деятельность учителя», «Портрет учителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств учителя», «Формальные критерии успешности учителя».</li> <li>• Анализ карьерных перспектив молодого учителя.</li> </ul> <p><i>Практикум «Анализ учителем особенностей индивидуального стиля своей деятельности»</i></p> <p><i>Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других».</i></p>	Май
8		<p>Выявление педагогических проблем молодых учителей, выработка необходимых рекомендаций.</p> <p>Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.</p>	В течение года

### **3. Планируемые результаты Программы:**

- 1) Адаптация и подготовка к профессиональной деятельности молодого специалиста.
- 2) Совершенствование системы научно-методической работы учреждения образования.
- 3) Повышение качества образования.

- 4) Повышение уровня аналитической культуры всех участников образовательного процесса.

#### ***4. Индикативные показатели Программы:***

- 1) Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Владение методикой проведения уроков в соответствии с требованиями ФГОС ОО.
- 3) Умение работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.
- 4) Умение проектировать рабочую программу, воспитательную систему, урок.
- 5) Умение индивидуально работать с детьми.
- 6) Владение системой контроля и оценки знаний предметных, метапредметных и личностных результатов освоения ОП ОО, уровня формирования УУД учащихся.
- 7) Становление молодого учителя как учителя-профессионала.
- 8) Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.

#### ***5. Организация работы по программе:***

Работа с молодыми специалистами ведется по плану, составленному к началу учебного года.