

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» с.ХМЫЛОВКА
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

ПРИНЯТО
Решением педагогического совета
МКОУ СОШ с.Хмыловка
Протокол от 30.08.2023 г. №1

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
МКОУ СОШ с.Хмыловка
От 04.09.2023г. № 55/1

Программа
группового
наставничества
«Педагог-педагоги»
(для педагогов, ранее работавших в
образовательном учреждении закрытого типа)
на 2023-2024 учебный год

Составитель: Грачёва И.Н.,
учитель русского языка и
литературы,
заместитель директора
по УВР

с.Хмыловка
2023г.

Участники реализации программы

Ф.И.О. наставника/ педагогов, длительное время работавших в образовательном учреждении закрытого типа	Образование	ВУЗ	Год окончания	Специальность	Педагогический стаж	Какие предметы преподает
Грачёва Ирина Николаевна	высшее	УГПИ	1990	Учитель русского языка и литературы	34 года, (первая кв., категория)	Русский язык и литература (6,9 классы)
Копыльцов Максим Сергеевич	Высшее	УГПИ	2010	Учитель химии, биологии, физической культуры	8 лет	Биология (5,6,7,8,9,11); химия(8,9,11); физическая культура (1,4,5,6,7,8,9,11)
Бармина Елена Викторовна	Среднее специальное, высшее	Ханты-Мансийское педагогическое училище. Открытый юридический институт г.Владивосток	1980 2009	Учитель информатики, музыки, технологии	39	Информатика (7,8,9,11); музыка (4,5,6,7,8); технология (4,5,6,7,8,9).
Кунделева Лариса Владимировна	Высшее	Дальневосточная социально-гуманитарная академия	2006	Учитель начальных классов	35	ИЗО(4,5,6,7); история(5,6,7,8,11); ОДНКНР (5,6); ОРКСЭ (4); Обществознание (6,7,8).

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
2. Содержание программы	4
Цели реализации программы наставничества педагогов, ранее работавших в образовательном учреждении закрытого типа, «Педагог–педагоги».....	5
Принципы реализации программы наставничества педагогов, ранее работавших в образовательном учреждении закрытого типа, «Педагог–педагоги».....	5
Основные направления работы по реализации программы.....	5
Механизм управления программой.....	6
3. План реализации мероприятий программы наставничества на 2023-2024 учебный год.....	8

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки групповой программы наставничества «Педагог–педагоги»

Создание данной программы наставничества продиктовано необходимостью. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. В национальном проекте «Образование» - к 2024 году не менее 70% общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы наставничества. 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 2017года. Следовательно, поддержка педагогов, нуждающихся в наставничестве – одна из ключевых задач образовательной политики.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Основание разработки программы

Рабочая программа наставничества «Педагог – педагоги» разработана 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 локальными актами МКОУ СОШ с.Хмыловка: приказом о реализации целевой модели наставничества, положением о реализации наставничества, дорожной картой по реализации программы наставничества 2023-2024 г., рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классными журналами и журналом по технике безопасности.

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 педагогов, проработавших длительное время (от 5 до 18 лет) в образовательной организации закрытого типа и имеющие особые (отличные от обычных образовательных учреждений) особенности с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества («педагог – педагог»), ситуационное наставничество, партнёрское,

саморегулируемое наставничество, реверсивное.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Цели реализации программы наставничества педагогов, ранее работавших в образовательном учреждении закрытого типа

«Педагог-педагоги»

Цель: обеспечить качественный уровень развития системы наставничества на институциональном уровне, сформировать эффективные механизмы взаимодействия наставника и вновь прибывших педагогов, ранее работавших в образовательном учреждении закрытого типа.

Задачи:

- Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию вновь прибывших специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагогов эмоционально, укреплять веру педагогов в себя.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства вновь прибывших специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей вновь прибывших учителей.
- Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагогов.
- Повышать продуктивность работы педагогов и результативность образовательной деятельности.

Принципы реализации программы группового наставничества педагогов, ранее работавших в образовательном учреждении закрытого типа «Педагог-педагоги»

Основными принципами работы с 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 оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Планируемые результаты:

- подготовка вновь прибывшего специалиста, в будущем состоявшегося квалифицированного Учителя, адаптированного под условия и требования ОУ;
- совершенствование системы методической работы;
- повышение успеваемости;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Основные направления работы по реализации программы .

Составление планов работы с вновь прибывшими специалистами

План работы методической помощи включает:

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

Организация наставничества.

Закрепление педагога-наставника за вновь прибывшими 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 вновь прибывших учителей.

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

Составление плана работы с вновь прибывшими специалистами

План работы прибывших специалистов 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 вновь прибывших специалистов, в котором выявляется, что знает и умеет специалист и на каком уровне, а также с какими затруднениями сталкивается в своей работе учитель.

Этапы реализации Программы:

- 1этап–диагностический
- 2 этап–самостоятельный творческий поиск
- 3этап–оценочно-рефлексивный

Механизм управления программой.

Основные участники программы и их функции:

- Наставляемые
- Наставники для вновь прибывших специалистов

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующую

функцию:

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

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог–вновь прибывший специалист, испытывающий трудности в образовательном процессе», классический вариант поддержки для приобретения специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с вновь прибывшими специалистами план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества вновь прибывших специалистов, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- Знакомить вновь прибывших специалистов со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение вновь прибывшими специалистами учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с вновь прибывшими специалистами план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать вновь прибывшим специалистам индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные

ошибки;

- личным примером развивать положительные качества вновь прибывших специалистов, корректировать их 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 вновь прибывших специалистов, вносить предложения об их поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации вновь прибывших специалистов с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к вновь прибывшим специалистам:

- изучать нормативные документы, определяющие их 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 делать отчет о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.
-

Формы и методы работы с 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.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПЕДАГОГ– ПЕДАГОГИ»

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности 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;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах вновь прибывших педагогов;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа профессиональных работ: статей, исследований, методических практик вновь прибывших специалистов.

**План работы
учителя–наставника с вновь прибывшими
педагогами на 2023-2024 учебный год**

№ п/п	Содержание работы	Форма проведения	Срок исполнения
1.	<p>«Особенности организации образовательного процесса по учебным предметам в соответствии с требованиями ФГОС</p> <p>1.Нормативно-правовое обеспечение по учебным предметам на 2023/2024 учебный год. Образовательный стандарт. Нормы оценок. Методические рекомендации по формированию культуры устной и письменной речи, которые реализуют образовательные программы общего среднего образования. Учебные программы по предметам.</p> <p>2.Выполнение единых требований к ведению тетрадей. 3.Календарно-тематическое планирование, поурочное планирование. Планирование воспитательной работы и внеурочной деятельности обучающихся. 4.Оказание помощи в выборе темы по самообразованию.</p>	консультация	август
2	<p>1. Посещение уроков, анализ проведения современного урока. 2. Способы создания положительного психологического климата на уроках. 3. Выявление затруднений. Оказание методической помощи. 4 Анализ и самоанализ современного урока.</p>	беседа	сентябрь
3.	<p>1. Изучение положений о текущем и итоговом контроле знаний учащихся, положения о ВСОКО, о ВСОШ. 2. Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей школы.</p>	практикум	октябрь
4.	<p>1. Подготовка учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. 2. Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p>	консультация	октябрь - декабрь
5.	<p>1. Организация самостоятельной работы учащихся.Виды самостоятельной работы. 2.Разработка дидактического материала. Разработка разноуровневых заданий. 3. Домашнее задание: как, сколько, когда.</p>	практикум	январь

6.	<p>1. «Мастерство взаимоотношений». Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения.</p> <p>2. Беседа «Как избежать конфликтной ситуации на уроке»</p> <p>Анализ педагогических ситуаций. Профессиональная компетентность учителя.</p>	консультация	февраль
7.	<p>1. Посещение вновь прибывшими специалистами уроков, мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы.</p> <p>2. Активные методы обучения.</p> <p>3. Знакомство с Положением о проведении ВПР.</p>	практикум	март
8.	<p>1. Посещение уроков у вновь прибывших учителей с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>2. Оказание методической помощи при написании анализа ВПР, занесении данных ВПР в эл. журнал.</p> <p>3. Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.</p>	Практикум, консультация	апрель
9.	<p>Подведение итогов наставничества модели «Педагог-педагог». Рефлексия.</p> <p>Отчёт вновь прибывших специалистов о проделанной работе.</p> <p>Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p>	Выступление на педсовете	май