

«Согласовано»

Зам. директора по УВР


Пантелейко Г.И.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «Школа №81»


Берекчиева Н.В.

Приказ №268 от 31.08.2022



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

2022 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Школа №81» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима и молодым начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «Школа №81».

Решению этих стратегических задач кадровой политики будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «Школа №81» 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 и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Школа №81» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком

уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
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.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Школа №81» 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 уроков
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 ШМО учителей школы.
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 также 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

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Требования, предъявляемые к наставнику:

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
2. разрабатывать совместно с наставляемым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
3. изучать деловые и нравственные качества наставляемого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
4. знакомить наставляемого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
5. вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
6. проводить необходимое обучение;
7. контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
8. совместно разрабатывать план профессионального становления;
9. давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
10. контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
11. оказывать индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
12. личным примером развивать положительные качества наставляемого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
13. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
14. периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации специалиста, результатах его труда;
15. подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к наставляемому специалисту:

1. изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

4. учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

5. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения

Механизм управления программой

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 и 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 периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

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

- администрация организации;
- наставники - участники программы.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель -наставник
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы..Обучение наставников.	Учитель -наставник
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
7.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		

8.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
9.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Администрация школы
10.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
11.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
12.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
13.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Ноябрь		
14.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель -наставник
15.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
16.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		
17.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
18.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
19.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
20.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
21.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Администрация школы
22.	Консультация: Использование ЦОС в урочной и внеурочной деятельности	Учитель -наставник
Февраль		
23.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник
24.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
25.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
26.	Текущие проблемы организации учебно-воспитательного процесса	Учитель -наставник
27.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
Апрель		
28.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
Май		
29.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник
Июнь		
31	Подведение итогов. Анализ работы	Учитель –наставник Наставляемый специалист. Администрация.