

«Согласовано»
Педагогическим советом МОУ СОШ №30
Протокол от 30.08.2023 г. №1

«Утверждено»
Директор МОУ СОШ №30
А.А. Новикова
« 1 » сентября 2023г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2023/2024 учебный год
МОУ СОШ №30**

Составитель:
Лодягина И.И.
Срок реализации: 1 год

2023 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	2
1. Актуальность разработки программы наставничества	3
2. Цель и задачи программы наставничества.....	3
3. Срок реализации программы.....	3
4. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
5. Основные виды деятельности	4
6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми педагогами.....	4
7. Принципы наставничества.....	4
II. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества	4
III. Содержание программы	4
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	5
3.3 Организация контроля и оценки.....	6
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	6

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МОУ СОШ №30 создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации. 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 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в 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;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

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 МОУ СОШ №30.

Решению задач кадровой политики МОУ СОШ №30 будет способствовать обновление 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 МОУ СОШ №30 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 у молодого педагога (наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности, а так же призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у наставляемого лица, знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа является инструментом организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МОУ СОШ №30 (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 так же 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 профессиональных дефицитов наставляемого лица;
4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

В современных условиях неопределенности с целью корректировки программы под сложившуюся ситуацию **срок реализации программы определён на 1 год** в соответствии с планами методических объединений учителей МОУ СОШ №30, назначением наставников для молодых и новых специалистов, с учётом кадрового состава школы и руководства, наличием опытных наставников и молодых специалистов (наставляемых лиц).

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 1.09 2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МОУ СОШ №30, в соответствии с целевой моделью наставничества основной формой наставничества определена форма «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 методических объединений учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми лицами:

- Индивидуальное консультирование
- Взаимное посещение 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

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, организационную культуру 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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемые лица:

1. Деньгина Мария Михайловна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.
2. Бадина Полина Владимировна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.
3. Бородай Екатерина Алексеевна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.

4. Мельникова Дарья Александровна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.
5. Колпакова Наталья Андреевна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.
6. Бочков Дмитрий Максимович, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.
7. Худякова Мария Максимовна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.
8. Иванова Анна Эдуардовна, молодой специалист, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности адаптации в профессии.

Наставники:

1. Лодягина Ирина Игоревна, учитель высшей квалификационной категории.
2. Забус Галина Борисовна, учитель высшей квалификационной категории.
3. Бушинова Марина Алексеевна, учитель высшей квалификационной категории.
4. Богданова Вероника Игоревна, учитель первой квалификационной категории.
5. Кутузова Ольга Николаевна, педагог-психолог первой квалификационной категории.

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

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.

3.3. Организация контроля и оценки

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

- администрация организации - 9 участников;
- наставники - участники программы.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
	Изучение и систематизация документов и материалов по	Администрация

	проблеме наставничества	школы
	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Зам. директора по НМР
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников	Зам. директора по НМР
	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого специалиста	Учитель-наставник
	Составление и утверждение индивидуального плана профессионального развития наставляемого лица	Зам. директора по НМР Учитель-наставник
	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания предмета в соответствии с ФГОС	Учитель-наставник
	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель-наставник
Октябрь		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. директора по НМР Учитель-наставник
	Работа наставляемого лица в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель-наставник
	Консультация: организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель-наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Зам. директора по УВР
Ноябрь		
	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель-наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель-наставник
	Консультация: организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель-наставник
Декабрь.		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель-наставник
	Консультация: качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
	Консультация: здоровьесберегающие технологии	Учитель-наставник
	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
	Консультация: олимпиадное движение школьников. Цифровые ресурсы	Учитель-наставник

Февраль		
	Беседа. Портфолио методической активности учителя	Учитель-наставник
	Консультация: типология уроков по ФГОС	Учитель-наставник
Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель-наставник
	Беседа: корректировка рабочих программ	Учитель-наставник
	Открытое занятие наставляемого специалиста	наставляемый специалист
Апрель		
	Выступление на ШМО по теме самообразования	наставляемый специалист
Май		
	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица	Учитель-наставник наставляемый специалист
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица	Учитель-наставник