



## Содержание программы

<b>I. Пояснительная записка</b> .....	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
<b>II. Ожидаемые результаты реализации программы наставничества</b> .....	4
<b>III. Содержание программы</b> .....	4
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	5
3.3 Организация контроля и оценки.....	6
<b>IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год</b> .....	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, специальности, 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 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 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. Онищук Ксения Алексеевна, студентка ЯГПУ им. К.Д. Ушинского.

#### **Наставники:**

1. Лодягина Ирина Игоревна, учитель высшей квалификационной категории.
2. Забус Галина Борисовна, учитель высшей 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 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

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