


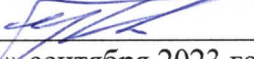
«РАССМОТРЕНО»

на заседании научно – методического
совета МБОУ «СШ № 40»


Г.А. Путилина
«01» сентября 2023г

«СОГЛАСОВАНО»

на заседании Управляющего совета
МБОУ «СШ № 40»


П.И. Пospelов
«01» сентября 2023 года



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2023/2024 учебный год

МБОУ «СШ № 40»

Норильск,
2023 г

Содержание программы

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

І. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «СШ № 40» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. 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, утвержденны 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 «СШ № 40»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «СШ № 40» 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 «СШ № 40» 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 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 «СШ № 40» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2 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 возможностей Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

1.3 Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «СШ № 40», когда назначаются наставники для молодых и новых специалистов, составляется на год, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

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

1.4 Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СШ № 40» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель». Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

1.5 Основные виды деятельности:

1.5.1 Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;

1.5.2 Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;

1.5.3 Планирование и анализ педагогической деятельности;

1.5.4 Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;

1.5.5 Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время;

1.5.6 Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе ШМО;

1.5.7 Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями;

1.5.8 Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6 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.

1.7 Принципы наставничества

- Добровольность;
- Гуманность;
- Соблюдение прав наставляемого специалиста;
- Конфиденциальность;
- Ответственность;
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

II. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь школы;

2.2 Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

2.3 Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;

2.4 Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Югова Марина Викторовна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса ООП ООО, оформлением школьной документации (составлением рабочих программ по предметам филологического цикла), проверкой школьных ученических тетрадей, с аналитической деятельностью.

Наставник: Каркач Светлана Вячеславовна ООП

3.1.1 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, обучающимся 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.

3.1.2 Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, 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 - участников;
- наставники - участники программы;

IV. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ 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	Зам. директора по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества, исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам. директора по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. директора по УВР учитель-наставник
7.	Беседа «Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в средней школе в соответствии с обновлённым ФГОС»	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
9.	Беседа «Организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности»	Учитель-наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. директора по УВР, учитель -наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО,

		учитель -наставник
12.	Консультация « Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Учитель -наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. директора по УВР
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста».	Зам. директора по УВР, учитель -наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации обновлённых ФГОС.	Учитель -наставник
17.	Консультация по организации проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.	Учитель -наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом.	Учитель -наставник
19.	Консультация по качественной рефлексии урока.	Учитель -наставник
20.	Консультация по применению здоровьесберегающих технологий на различных этапах урока.	Учитель -наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег.	Учителя ШМО
23.	Консультация по участию в олимпиадном движении школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель -наставник
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио обучающегося.	Учитель -наставник
25.	Консультация «Виды уроков»	Учитель -наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
30.	Практикум «Мой первый шаг в педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Наставляемый специалист
Май		
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник