**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Средняя общеобразовательная школа № 34**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОрешением педагогического советаПротокол от 27.08.2024г. №1 |  УТВЕРЖДЕНО приказом по МБОУ СОШ № 34  от 30.08.2024г. №75Директор школы: В.П.Панкова  |

**Программа наставничества**

 **«Учитель- учителю»**

**на 2024-2025 учебный год**

**Г.Тверь, 2024**

**Пояснительная записка**

 Отличительной особенностью современного этапа развития системы образования в Российской Федерации является быстро растущая сложность задач, стоящих перед профессиональными образовательными организациями, что обуславливает возрастание требований к профессиональной компетентности педагогических работников. Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Программа наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей педагогических работников.

**1.2. Нормативные основы реализации программы**

Нормативные правовые акты Российской Федерации

 • Конституция Российской Федерации.

 • Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании вРоссийской Федерации".

• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

 • Гражданский кодекс Российской Федерации.

• Трудовой кодекс Российской Федерации.

• Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р - 145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучшихпрактик обмена опытом между обучающимися».

Нормативные правовые акты МБОУ СОШ № 34

1. Устав МБОУ СОШ № 34

2. Программа развития МБОУ СОШ № 34;

3. Программа целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 34

**1.3. Цель и задачи программы наставничества**

**Цель -** разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

**Задачи:**

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

**1.4. Срок реализации программы**

Данная программа наставничества   МБОУ СОШ № 34 на 1 год.

**1.5. Применяемые формы наставничества и технологии**

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

**Содержание программы**

**2.1Основные участники программы и их функции**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наставник** | **Наставляемый** |
| **Кто может быть.** | **Молодой специалист**  | **Педагог** |
| * Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров).
* Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ.
* Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
 | Имеет малый опыт работы (от 0 до 3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями. | Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. |
| **Типы наставников** | Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. |
| **Наставник - консультант** | **Наставник - предметник** |
| Создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога. | Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. |

**Варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы взаимодействия** | **Цель** |
| «Опытный педагог– молодой специалист» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков изакрепления на месте работы. |
| «Опытный классный руководитель – неопытный классный руководитель» | Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом изакрепления на месте работы. |
| «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» | Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив. |
| «Педагог новатор – консервативный педагог» | Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями. |

**2.2. Механизм управления программой**

**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:**

- 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.

**Формы и методы работы**: 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.

**Ожидаемые результаты**

 Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (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 получат 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 подшефных наставляемым классах;

      ● рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик;

* Формирование собственной системы работы;
* умениевнедрятьвсвоюработусовременныеформыиметодывоспитанияподрастающегопоколения.

**План работы на 2024-2025 учебный год**

**Форма наставничества: «Учитель - учитель»**

**Ролевая модель**: «опытный учитель-молодой специалист»,«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Проект, задание | Планируемый результат |
| **1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления** |
| 1.1 | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником |
| 1.2 | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития |
| 1.3 | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей  | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей |
| **2.Вхождение в должность** |
| 2.1 | Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО, изучена Программа развития ОО |
| 2.2 | Изучить помещения ОО (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая. | Хорошая ориентация в здании ОО, знание аварийных выходов, инструктажи по ОТ и ТБ |
| 2.3 | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники | Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества |
| 2.4 | Изучить сайт ОО, страничку ОО в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ОО | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ОО в соцсетях «В контакте..», изучены правила размещения информации в Интернете |
| 2.5 | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО (взаимодействие с родителями, коллегами, учащимися и пр.) | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения |
| 2.6 | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей |
| 2.7 | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности» |
| 2.8 | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения. |
| **Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника** |
| 3.1 | Изучить психологические и возрастные особенности учащихся  | Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 1-4 классов, которые учитываются при подготовке к занятиям |
| 3.2 | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога  | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога |
| 3.3 | Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся | Изучен успешный опыт организации внеклассных мероприятий |
| 3.4 | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность) | Совместно с наставником подготовлены родительские собрания, мероприятия с родителями  |
| 3.5 | Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)  | Изучено содержание Положения по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция педагога |
| 3.6 | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; метод.рекомендаций ) | Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Технология », «ИЗО» |
| 3.7 | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ОО | Изучены проекты ОО по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога |
| 3.8 | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога  | Изучены образцы оформления документов |
| 3.9 | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | Выбраны формы собственного профразвития на следующий год |
| 3.10 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций  |

**Мониторинг программы**

 Мониторинг помогает, как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

1) оценка качества реализуемой программы наставничества;

 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);

• обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

• контроль хода программы наставничества;

• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

• определение условий эффективной программы наставничества;

• контроль показателей социального и профессионального благополучия.