

«Согласовано»

Зам. директора по УВР

С.Н.Терещук

« 28 » 08

2024г.

«Утверждаю»

Директор МОУ СОШ №31

Н.В.Ливанова

2024г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2026 учебный год

МОУ СОШ №31



Тверь
2024 г.

Содержание программы

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

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

	Наименование программы	Целевая программа «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЮ» по организации системы наставничества учителей МОУ СОШ № 31
II.	Основные цели программы	Обеспечить качественный уровень функционирования системы наставничества преподавателей, формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и будущего опытного специалиста в отрасли образования.
	Сроки реализации программы	учебный год
	Структура программы	1. Паспорт программы. 2. Основные термины. 3. Критерии отбора наставников. Этапы профессионального обучения нового сотрудника – преподавателя. Этапы профессионального обучения 6. Индивидуальный план прохождения испытательного срока сотрудника. . Примерный образовательный маршрут нового сотрудника – учителя.
	Участники программы	<ul style="list-style-type: none"> • Руководитель • Педагоги-наставники • Учителя МОУ СОШ № 31, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний • Преподаватели-предметники.
VII.		<ul style="list-style-type: none"> • Семинар • Реализация мероприятий по образовательному маршруту • Реализация мероприятий по образовательному маршруту «Педагогические технологии для специалистов, впервые пришедших в сферу образования». • Мастер-классы педагогов-наставников. • Взаимопосещение уроков. • Работа наставников по разработанному образовательному маршруту.
VIII.	Ожидаемые	1. Профессиональный рост группы наставников.

	конечные результаты программы	<ul style="list-style-type: none">. Приобретение опыта работы. Овладение педагогическими технологиями специалистами.. Методические рекомендации по данному направлению деятельности.
--	-------------------------------------	--

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МОУ СОШ №31 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»;
- 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 МОУ СОШ №31

Решению этих стратегических задач кадровой политики МОУ СОШ №31 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 МОУ СОШ №31 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 МОУ СОШ №31 (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.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МОУ СОШ №31 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, 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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2026 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МОУ СОШ №31 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
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 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.

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

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Учителя, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса (издается приказ по школе)

Наставник: Педагог-наставник, заместитель директора по УВР

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 - 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		
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. по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам по УВР
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УВР Учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с 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. 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. по УВР

Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель наставник
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель наставник
Февраль		
24.	Беседа.	Учитель наставник
25.	Консультация .Виды уроков.	Учитель наставник
Март		
26.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель наставник
27.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель наставник
28.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
29.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
30.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель наставник Наставляемый

		специалист
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель — наставник

ПРИМЕРНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ СТАЖЁРА-УЧИТЕЛЯ

№	Мероприятие	Цель \ результат
1.	Заполнение карты индивидуального прохождения срока (наставничество)	Заполнить форму, составить образовательный маршрут
2.	Открытый урок (тематический) наставника	Научить ставить цели урока, определять его структурные элементы
3.	Практическое занятие «Журнал теоретического обучения»	Показать и рассказать правила заполнения и ведения журнала.
4.	Практическое занятие «Образовательные программы и учебный план класса»	Показать учебный план класса, научить в нем разбираться. Показать рабочие программы по дисциплине, объяснить их структуру.
5.	Анализ занятия наставника	Научить анализу урока.
6.	Практическое занятие «Подготовка плана- конспекта урока»	Научить составлять план-конспект.
7.	Практическое занятие «Нормы и правила выставления оценок»	Познакомить с нормативной документацией «Нормы и правила выставления оценок», видами аттестации, правилами заполнения протоколов и зачетных книжек.
8.	Открытый урок стажера	Научиться проводить урок
9.	Самоанализ урока	Научиться делать самоанализ урока
10.	Подготовка и сдача индивидуального плана	Научиться заполнять индивидуальный план, анализировать и подводить итоги по проделанному образовательному маршруту.

АНКЕТА

для молодых педагогов (стажеров)

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да Нет Частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности

(допишите)? _____

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании

проведении уроков

проведении внеклассных мероприятий

общении с коллегами, администрацией

общении с учащимися, их родителями

другое (допишите)

4. Представляет ли для вас трудность:

формулировать цели урока

выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока

мотивировать деятельность учащихся

формулировать вопросы проблемного характера

создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении

подготавливать для учащихся задания различной степени трудности

активизировать учащихся в обучении

организовывать сотрудничество между учащимися

организовывать само и взаимоконтроль учащихся

организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся

развивать творческие способности учащихся

другое

(допишите) _____

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной

компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

самообразованию

практико-ориентированному семинару

курсам повышения квалификации

мастер-классам

творческим лабораториям

индивидуальной помощи со стороны наставника

предметным кафедрам

школе молодого специалиста другое

(допишите) _____