|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»**Зам. директора по УВРЕ.В.Федорова «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. | **«Утверждаю»**Директор МБОУ СОШ № 34\_\_\_\_\_\_\_В.П.Панкова «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. |

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

**на 2023/2024 учебный год**

**МБОУ СОШ № 34**

 ***Составитель:***

**Калинина Л.В.**

Срок реализации: 1 год

**2023 г.**

**Содержание программы**

I. **Пояснительная записка**…………………………………………………………………..3-5

1.1Актуальность разработки программы наставничества ……………………………...… . 3

* 1. Цель и задачи программы наставничества………………………………………..…..…..4
	2. Срок реализации программы…………………………………………………………..….. 4
	3. Применяемые формы наставничества и технологии………………………………..…...4
	4. Основные виды деятельности …………………………………………………………..…4
	5. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми…………………..….5
	6. Принципы наставничества…………………………………………………………………5

II.**Ожидаемые результаты работы программ наставничества**……………………..…5

III.**Содержание программы**……………………………………………………………..…5-7

3.1 Основные участники программы и их функции……………………………………..…5-6

3.2 Механизм управления программой наставничества……………………………………6-7

3.1 Организация контроля и оценки………………………………………………………… 7

IV. **Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год…………………………………………………………………………………**..7-8

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

**Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ СОШ № 34 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 СОШ № 34.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ № 34 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 СОШ № 34 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 знаний 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 СОШ № 34 (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 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 МБОУ СОШ № 34 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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.

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 34 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 МО учителей 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 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, 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 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 2023-2024 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 | Куратор |
|  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников. | Куратор, педагог-психолог |
|  | Закрепление наставнических пар. | Администрация школы |
|  | Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций | Учителя -наставники |
|  | Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом | кураторУчителя-наставники |
|  | * Мастер-класс«Конструирование учебных программ в соответствии с обновленными ФГОС» ;
* Консультация «Планирование образовательной деятельности»
 | КураторУчителя-наставники |
|  | Посещение уроков Наставляемых с целью оказания методической помощи | Учителя -наставники |
| Октябрь |
|  | Семинар «Эффективные технологии и методики подготовки к ЕГЭ и ОГЭ»"Мотивация на учебный труд : проблемы, поиски, решения"-из опыта работы | Учителя-наставники |
|  | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование . | Зам. по УВРУчителя- наставники |
|  | Работа Наставляемых в ШМО. Определение темы самообразования. | Руководители ШМОУчителя -наставник |
|  | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков Наставляемых специалистов. | Зам. по УВР |
| Ноябрь |
|  | Митап для молодых учителей.«Технологии креативного мышления»; | кураторУчителя-наставники |
|  | Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС | Учителя -наставники |
|  | Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время | Учителя -наставники |
| Декабрь. |
|  | Промежуточный мониторинг выполнения программы реализации ЦМН. Коррекция индивидуальных планов. | куратор |
|  | Консультации: Качественная рефлексия урока | Учителя-наставники |
|  | Тренинг «Пути и средства развития познавательной активности учащихся». | Учителя-наставники |
|  | Посещение уроков Наставляемого специалиста. | Зам. по УВР |
| Январь |
|  | Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег | Учителя ШМО |
|  | Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»; | Куратор, учителя -наставники |
| Февраль |
|  | Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК)«Путь к успеху»; | Учителя-наставники, руководители ШМО |
|  | Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии» | Учитель -наставник |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Наставляемые, учителя-наставники |
| Март |
|  | Семинар «Межпредметный подход в урочной и внеурочной деятельности» | Зам. по УВР, куратор,Учителя -наставники |
|  |  Корректировка рабочих программ | Учителя -наставники |
|  | Открытые уроки наставляемых специалистов. | Наставляемые специалисты |
| Апрель |
|  | Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» (выступление на ШМО по теме самообразования.) | Наставляемый специалист |
| Май  |
|  | Круглый стол «Личные достижения молодого специалиста» (подведение итогов работы за год) | Куратор, учителя –наставникиНаставляемые специалисты. |
|  | Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов. | Куратор, учителя – наставники. |