


«Согласовано»

Старший методист

 Шульга О.В.
«30» августа 2024г.



Директор МБОУ Сокольчинская СОШ №3

Шульга А.Н.

Приказ №85-о «30» августа 2024 г.

Программа наставничества
«Учитель-учитель»
на 2024/2025 учебный год
МБОУ Сокольчинская СОШ №3

Составитель Баженова Н.М.

2024 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Сокольчинская СОШ №3» 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, 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 МБОУ «Сокольчинская СОШ №3»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Сокольчинская СОШ №3» 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 «Сокольчинской СОШ №3» 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 (Бойко А.Н.) 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 «Сокольчинская СОШ №3» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Основные задачи наставничества:

1. Улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников;
2. Быстрое освоение корпоративной культуры;
3. Предоставление наставникам возможностей карьерного роста;
4. Снижение «текучести» персонала;
5. Формирование сплоченного грамотного коллектива;
6. Рост производительности труда

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «Сокольчинской СОШ №3» 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 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Сокольчинской СОШ №3» 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

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

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.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ФИО наставника	ФИО молодого специалиста
Баженова Наталья Михайловна	Бойко Александр Константинович

Сведения о молодом специалисте	
ФИО	Бойко Александр Константинович
Образование	Среднее - профессиональное
Какое учебное заведение закончил	Находкинский государственный гуманитарно-политехнический колледж
Год окончания учебного заведения	2023
Специальность по диплому	Учитель начальных классов
Педагогический стаж	1 год
Должность	Учитель физкультуры
Предмет	Физическая культура
Категория	нет

Сведения о наставнике	
ФИО	Баженова Наталья Михайловна
Образование	среднее- специальное
Какое учебное заведение закончил	Спасское педагогическое училище Приморского края
Год окончания учебного заведения	1981
Специальность по диплому	Преподавание в начальных классах общеобразовательных школ
Педагогический стаж	43 года

Должность	учитель
Предмет	начальные классы

Дорожная карта педагога-наставника с наставляемым (молодым специалистом)

№ п/п	Планируемое мероприятие	Участники			Дата проведения
	Наименование	Форма (посещение урока, консультация, собеседование, беседа и др.)	Категория участников	Наименование ОО	
1	1.Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка. Изучение нормативно – правовой базы школы (должностная инструкция учителя, календарный учебный график, учебный план, план работы школы на 2022 – 2023 учебный год)	собеседование	Молодой педагог Бойко А.Н учитель физкультуры Начало педагогической деятельности с 1 сентября 2023года	МБОУ Сокольчинская СОШ № 3	август
2	Составление программ и календарно- тематического планирования. Совместная разработка программ внеурочной деятельности	консультация			август
3	Ведение школьной документации (личные дела учащихся, журналы инструктажей, ученические	практическое занятие			сентябрь

4.	тетради, дневники)				
	Возрастные особенности младших школьников	консультация			сентябрь
5.	Посещение молодым специалистом уроков, классных часов. Внеклассных мероприятий учителя-наставника	Собеседование, самоанализ мероприятий наставником			в течение года
6	.Требования к поурочному плану. Составление технологических карт уроков	беседа			в течение года
7.	Организация работы с родителями. Методика проведения родительских собраний	консультация			в течение года
8.	Совместная разработка планов-конспектов занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия	практикум			октябрь
9.	Посещение мероприятий молодого учителя с целью выявления затруднений, оказание методической помощи	собеседование			октябрь
10	Формы и методы на уроке. Система опроса на уроке.	Собеседование по итогам четверти			ноябрь
11.	Совместная разработка макета портфолио ученика 1 класса	консультация			ноябрь
12	Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих	собеседование			декабрь

	детей, построение системы работы с данными категориями детей.				
13	Работа со слабоуспевающими учащимися. Мотивация к обучению.	консультация			январь
14	Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы	практикум			в течение года
15	Посещение мероприятий, классных часов, праздников у опытных учителей школы	практикум			в течение года
16	Трудная ситуация на занятии и выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения	дискуссия			февраль
17.	Методы активизации познавательной деятельности учащихся	взаимопосещение уроков			февраль
18.	Инновационные технологии и процессы в	практикум			март

	обучении. Использование ИКТ технологий на уроке				
19.	Профессиональные затруднения. Оценка собственного квалификационного уровня молодым специалистом	анкетирование			март

20	Применение КСО в урочной и внеурочной деятельности	консультация			апрель
21.	Методическая выставка достижений молодого педагога	портфолио			апрель
22.	Обучение составлению отчетности по окончанию года	консультация			май
23.	Составление учебно-методической базы на следующий год.	собеседование			май
24.	Анализ процесса адаптации молодого специалиста	Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности			май
25.	Итоги работы молодого специалиста за год. Оказание помощи в заполнении отчетной документации	собеседование, консультация			май