

Содержание программы

I. Пояснительная записка	
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации	
1.3 Цель и задачи программы наставничества	
1.4 Срок реализации программы	
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии	
II. Содержание программы	
2.1 Основные участники программы и их функции	
2.2 Механизм управления программой наставничества	
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	
3.1 Организация контроля и оценки	
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.	
Приложения	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МАОУ «Полдневская ООШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые

профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: образовательными программами, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МАОУ «Полдневская ООШ» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Задачи:

1) Адаптировать молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МАОУ «Полдневская ООШ» рассчитана на 1 учебный год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.05. 2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 5 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом.

Цели и задачи формы. Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МАОУ «Полдневская ООШ»; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) Бурухина Наталья Александровна - молодой специалист.

Наставники: Нарожная Светлана Александровна, учитель начальных классов.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют две функции или относятся к двум типам **наставников**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности.

2.2. 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 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 1 год.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

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;

- 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);

- 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;

Требования к молодому 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.

Формами и методами организации работы с молодым педагогом являются беседы, собеседования, тренинги, 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.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет директор образовательной организации.

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников будет заместитель директора по УВР (куратор).

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня включенности молодых педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;

- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;

- улучшение психологического климата в образовательной организации;

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;

- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;

- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;

- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т. д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

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 классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке
2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций. Личные контакты и непосредственное влияние сводятся к минимуму
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

План мероприятий на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставниками	сентябрь	Директор Заместитель директора по УВР
2.	1. Закреплении наставнических пар 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых: -Изучение нормативно правовой базы школы, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве. -Требования к оформлению школьной документации. 3. Беседы с молодым педагогом: «Успеваемость учащихся», «Формы и методы работы на уроке», «Система опроса учащихся». 4.Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий наставником.	Сентябрь-октябрь	Директора Заместитель директора по УВР

3.	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста».</p> <p>2. Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися».</p> <p>3. Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий.</p>	<p>октябрь</p> <p>ноябрь</p> <p>В течение учебного года</p>	<p>Наставники Наставляемые</p>
4.	<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Встреча наставников наставляемых: «Самообразование педагога».</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Наставники Наставляемые</p>
5.	<p>1. Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Встреча наставника и наставляемого: - беседа «Участие молодого учителя в анализе уроков»,</p>	<p>В течение учебного года</p>	<p>Наставники Наставляемые Заместитель директора по УВР</p>
6.	<p>1. Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки»</p>	<p>Апрель</p>	<p>Наставники Наставляемые</p>
7.	<p>1 Взаимопосещение уроков.</p> <p>2. Участие молодого специалиста в заседаниях ШМО.</p> <p>3. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого</p> <p>4.Проведение групповой заключительной встречи всех пар наставников и наставляемых</p>	<p>В течение учебного года</p> <p>Май</p>	<p>Наставники Наставляемые Директор Заместитель директора по УВР</p>