

**Содержание программы**

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

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

1.2 Цель и задачи программы наставничества.........................................................4

1.3 Срок реализации программы.........................................................................4

1.4 Применяемые формы наставничества и технологии............................................4

1.5 Основные виды деятельности.......................................................................4

1. б Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми...........................5

1.7 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

*8.2* 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

 2

 **ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

 Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенищева 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. Х« 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, утверждении 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. Поэтом)' поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенишева.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МОУ СОШ нменн Героя Советского Союза И.И. Тенишева 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 №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенишева 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 МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенищева (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

 3

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 липа 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 МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенищева 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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025гола.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.И. Тенищева 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.

 4

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 полномочия наставляемого специалиста, а так же выяв~~л~~яет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программ 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.Основные участники программы и их функции. Наставляемые: Плющевская Виктория Петровна, имеющая малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при приходе на работу в МОУ СОШ №1 имени Героя Советского Союза И.11 Тенишева.

 Наставник: Кудрявцев Владимир Алексеевич

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;

 5

-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, предьявляемыми 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.

 6

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 опенка 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование мероприятия виды деятельности по его подготовке и организации | ответственные |
|  Август |
| 1. | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Администрацияшколы |
| 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. Общение наставников. | Зам по УВР |
| 5. | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста. | Учитель -наставник |
| б. | Составление и утверждение индивидуального планаработы Наставника с Наставляемым лицом | Зам. по УВР Учитель-наставник |
| /. | Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС | Учитель -наставник |
| 3. | Посещение уроков Наставляемого липа 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 по преодолению пробелов и учебных затруднений. | Учитель-наставник |
| 13. | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ | Учитель -наставник |
| 14. | Посещение уроков и внеурочных мероприятий 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 во 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 Портфолио ученика | Учитель -наставник |
| 25. | Участие в конкурсах профессионального мастерства |  |
| 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 школе» (выступление на ШМО по теме самообразования. | Наставляемый специалист |
| Май |
| 30. | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого липа | Учитель -наставникНаставляемыйспециалист |
| 31. | Перспективное планнрование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица | Учитель -наставник |

 8