

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 6»



УТВЕРЖДЕНО
директор школы
Резванова М.А.
приказ 48/4.0 от 02.09.2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024/2025 учебный год**

Составитель:
Ширяева Н.П..

Срок реализации: 1 год

2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества гимназии создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению системы 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 гимназии.

Решению этих стратегических задач кадровой политики гимназии 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 возможность любого специалиста 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 обучения.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с наставляемыми лицами на уровне гимназии.

Программа наставничества (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. Ускорение процесса профессионального становления наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год

Это связано с тем, что план гимназии составляется на год, назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав, 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 02.09.2024 г., срок окончания 06.06.2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей гимназии 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 предметных кафедр гимназии.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.
9. Участие в ежегодном Форуме молодых учителей Сергиево- Посадского г.о. «Молодой учитель: на крыльях призвания.»

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование

- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы, открытые уроки, конкурсы)

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, методическую и культурную жизнь гимназии.
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в гимназии.
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:

Лаптева Н.А., Харитоновна М.А., Шевцова А.Н., Горностаева О.А., Богданова Е.В., Ветрова А.О., Сухов Н.С., Миронова М.Э., Сигорский М.А., Сидоренко Н.Н., Лубенцов Е.А., Иванова Н.А., Клюева Н.С., Белова А.Е., Громова С.В.

Наставники:

Кочетова О.А., Аксенова О.В., Жарова Л.И., Демина И.А., Лабзина Е.Н., Строгалина Н.Н., Тригубчак Е.В., Дурнова О.А., Билык Е.А., Строганова Л.И., Буева Е.Н., Гессе Н.А., Гусева Л.М.

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 гимназии, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с гимназией, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений, ее традициями;
- 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 и повышения квалификации;
- 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 гимназии, 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 кафедры о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности гимназии 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 на заседаниях кафедр.

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 гимназии 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 гимназии берут на себя:

- администрация гимназии;
- наставники.

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 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	Резванова М.А. Ширяева Н.П.
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Резванова М.А. Ширяева Н.П.
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Ширяева Н.П. Жукова Н.В.
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей гимназии. Обучение наставников.	Ширяева Н.П. Жукова Н.В.
5.	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Ширяева Н.П. Жукова Н.В. Учитель-наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика обучения в начальной, основной, средней школах в соответствии с ФГОС	Жукова Н.В. Ширяева Н.П.
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.	Ширяева Н.П. Жукова Н.В. Учитель наставник
11.	Работа наставляемого на кафедрах. Определение темы самообразования.	Ширяева Н.П. Жукова Н.В.

		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.	Ширяева Н.П. Жукова Н.В.
15.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Ноябрь		
16.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Ширяева Н.П. Жукова Н.В. Учитель-наставник
17.	Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС	Учитель-наставник
18.	Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»	Учитель-наставник
Декабрь.		
19.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель-наставник
20.	Консультация «Качественная рефлексия урока»	Учитель-наставник
21.	Консультация «Здоровьесберегающие технологии»	Учитель-наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя кафедр
23.	Консультация «Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру»	Учитель-наставник
Февраль		
24.	Беседа «Портфолио ученика»	Учитель-наставник
25.	Консультация «Виды уроков»	Учитель-наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель-наставник
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель-наставник
29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
30.	Форум молодых учителей Сергиево-Посадского г.о. «Молодой учитель: на крыльях призвания.»	Резванова М.А.
Апрель		
31.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе» (выступление на кафедре по теме самообразования).	Наставляемый специалист
Май		
32.	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица на кафедрах	Учитель-наставник Наставляемый специалист
33.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица на новый учебный год	Учитель-наставник