

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО

на Педагогическом совете МАОУ СШ № 160

Протокол № 1 от 02.09.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СШ № 160

_____ Д.Э. Ахметгалиев
Приказ № 31-уч от 02.09.2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 160»**

г. Красноярск

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

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.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителя.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана 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».

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и вновь прибывших 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 личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

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 (Приложение 1)

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 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.

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 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;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; 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; прохождение курсов.

Рис.1 Форма наставничества «учитель – учитель»



III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 г.г.

Цель: повышение уровня профессионального потенциала специалиста, создание комфортной среды для развития и роста профессиональных компетентностей и реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.

Задачи: ускорение процесса профессионального становления педагога;

- устранение профессиональных дефицитов;
- расширение возможностей по освоению и творческому использованию передового педагогического опыта;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- обретение уверенности в своих профессиональных возможностях, повышение уровня удовлетворённости своей работой.

Направления взаимодействия. Мероприятия	Формирующие действия	Виды взаимоотношений	Ожидаемые результаты
2024-2025 уч. год			
Совершенствование оснащения кабинетов, улучшение условий развивающей среды. Взаимообогащение профессионального опыта в процессе проведения занятий.	Личный пример Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта. Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития	Совместное обсуждение содержания занятий с учетом психофизических особенностей обучающихся текущего года обучения. Взаимодействие в процессе разработки занятий, помощь в подборе форм, приемов, методов и средств обучения, современных образовательных технологий.	Развитие предметной компетенции Расширение возможностей использования разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровых образовательных ресурсов. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
Совместное проведение мероприятий в ОО Открытые мероприятия, мастер-классы.	Личный пример Организация обсуждения, в процессе которого осуществляется оценка и осмысление опыта Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого	Взаимодействие в процессе подготовки и проведения мероприятий, распределение обязанностей, разработка и обсуждение содержания заданий и сопровождающих материалов. Совместный анализ и самоанализ мероприятия.	Развитие предметной, методической, экспертной и рефлексивной компетенции. Развитие гражданской компетенции. Наличие социально-значимых акций или проектов на муниципальном уровне.

Подготовка и проведение школьного этапа Олимпиады.	Организация деятельности наставляемого, выступающей фактором его развития	Подготовка участников школьного этапа Олимпиады Подготовка участников и победителей муниципального этапа Олимпиады	Наблюдается положительная динамика и устойчивость результата коррекции и развития обучающихся; усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
Составление рекомендаций педагогам, родителям (лицам, их заменяющим) в соответствии с возрастными и индивидуально-типическими особенностями обучающегося, состоянием его соматического и психического здоровья. Консультирование.	Личный пример Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого.	Взаимодействие в процессе подготовки и проведения Психолого-педагогического консилиума ОО, консультирования родителей в процессе логопедического сопровождения обучающихся.	Развитие методической, психолого-педагогической компетенции проведения индивидуальных (групповых) консультаций для родителей рекомендательного характера по применению специальных методов и приемов оказания помощи обучающимся.

Обобщение и распространение собственного педагогического опыта и мастерства. Анализ результатов профессиональной деятельности.	Методы актуализации индивидуальной мотивации. Создание специальных ситуаций, расширяющих опыт наставляемого. Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания	Взаимодействие в процессе подготовки публикации в СМИ с обобщением собственного профессионального опыта; подготовки аттестационных материалов анализа результатов профессиональной деятельности за аттестационный период.	Развитие предметной и рефлексивной компетенции. Наблюдается положительная динамика и устойчивость результата коррекции и развития обучающихся. Обретение уверенности в своих профессиональных возможностях. Аттестация на более высокую квалификационную категорию по должности «учитель»
--	---	--	--

