


«Согласовано»

Зам. директора по УВР

 Гордеева Л.А.

«30» августа 2024г.

«Утверждаю»

и.о.директора ГБОУ СОШ «ОЦ»

с. Красносельское

 Гусев С.А.

«30» августа 2024г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025 учебный год

ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское

Составитель:

Гордеева Л.А., Егорова А.В.

Срок реализации: 1 год

2024 г.

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
1.6 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
3.2 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

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское 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».

Нормативные правовые акты ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское

- Устав ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское
- Отчет о результатах самообследования деятельности ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское
- Программа целевой модели наставничества ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское
- Положение о наставничестве ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское

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 ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское.

Решению этих стратегических задач кадровой политики ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское 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 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 преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское (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 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. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024 г., срок окончания 31.08. 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Красносельское 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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1 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 Наставляемым лицом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества Наставляемого лица, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-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;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-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 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 – наставляемый специалист», классический вариант поддержки для приобретения наставляемым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с 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 1 года.

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 образовательной организации берут на себя:

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

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ 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	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Август		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Куратор
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Куратор, педагог-психолог
5.	Закрепление наставнических пар.	Администрация школы
6.	Анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе, разработка необходимых рекомендаций	Учитель -наставник
7.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом	куратор Учитель-наставник
8.	<ul style="list-style-type: none"> • Мастер-класс «Конструирование учебных программ в соответствии с обновленными ФГОС» ; • Консультация «Планирование образовательной деятельности» 	Куратор Учитель-наставник
9.	Посещение уроков Наставляемых с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
10.	Семинар "Мотивация на учебный труд: проблемы, поиски,решения" - из опыта работы	Учителя-наставники
11.	Анализ процесса адаптации Наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Зам. по УВР Учитель- наставник
12.	Работа Наставляемых в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководители ШМО Учитель -наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель - наставник

14.	Посещение уроков Наставляемых специалистов.	Зам. по УВР
Ноябрь		
15.	Отработка структуры урока в условиях реализации обновленных ФГОС	Учитель -наставник
16.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		
17.	Промежуточный мониторинг выполнения программы реализации ЦМН. Коррекция индивидуальных планов.	куратор
18.	Консультации: Качественная рефлексия урока	Учитель-наставник
19.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Январь		
20.	Посещение наставляемым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
21.	Семинар «Эффективные технологии по сопровождению обучающихся, способствующих развитию одаренности»;	Куратор, учитель -наставник
Февраль		
22.	Консультирование педагогов по подготовке ими обучающихся к научно-практической конференции (НПК) «Первые шаги в науку»;	Учитель-наставник, руководитель ШМО
23.	Лекция: «Контрольно-оценочная деятельность на учебном занятии»	Учитель -наставник
24.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Наставляемый, учитель-наставник
Март		
25.	Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
Апрель		
26.	Выступление на ШМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
27.	Круглый стол «Личные достижения наставляемого специалиста» (подведение итогов работы за год)	Куратор, учитель – наставник
28.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемых специалистов.	Куратор, учитель – наставник.

SWOT-анализ Программы наставничества

Форма наставничества «учитель – учитель» («педагог-педагог»)

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников, которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы видят свое профессиональное развитие в данной ОО в течение следующих 3 лет; – Наставляемый после общения с наставником отмечает прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Достаточность и понятность обучения наставников. 	<p>Слабые стороны:</p> <p>Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни ОО);</p> <ul style="list-style-type: none"> – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса ОО.
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.