

муниципальное общеобразовательное учреждение
Смоленская основная школа



Утверждено
Директор школы:
Питерцев В.В.
«26» декабря 2022 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»
2022/2023 уч. год**

Составитель: Спасская И.Н.

с. Смоленское, 2022 г

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. 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.

В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 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 работают два вновь прибывших учителя.

Цель Программы: разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношений наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Указанная цель предполагает решение ряда **задач:**

- содействовать успешной адаптации молодых и вновь принятых педагогов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса: профессионального роста и профессионального выгорания.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на учебный год.

Начало реализации программы наставничества с 01.01.2023 г., срок окончания 01.09 2023 года.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1. Щуренко В.Ю.- вновь прибывший учитель, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками.

Наставник для вновь прибывшего специалиста: куратор программы Спасская И.Н..

Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «учитель-учитель», классический вариант поддержки для приобретения наставляемым учителем необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы с учителем, 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 к учителю-наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- совместно разрабатывать план профессионального становления учителя с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества вновь прибывшего учителя, 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 прибывшим специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать учителю индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества 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 учителя, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- подводить итоги профессиональной адаптации прибывшего учителя с предложениями по его дальнейшей работе.

Требования к наставляемому учителю:

- 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: 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.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Планируемые результаты программы:

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- ✓ Высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- ✓ Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- ✓ Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе.
- ✓ Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Оцениваемые результаты Программы

- ✓ Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психо-эмоционального состояния.
- ✓ Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в 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.

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с

наставнической деятельностью;

- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

План работы

<i>Содержание мероприятий</i>		<i>Контроль</i>
<i>Работа по предмету</i>	<i>Работа с нормативной документацией</i>	
Декабрь		
<ul style="list-style-type: none"> - Изучение ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, рабочих программ по предметам, календарно-тематического планирования. - Оказание помощи в разработке поурочных планов. - Анкетирование молодого педагога, индивидуальные беседы. <p>Знакомство с опытом работы других учителей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение нормативно – правовой базы школы (календарный учебный график, учебный план, АООП, план работы школы на 2022-2023 уч. год, документы строгой отчетности) Практическое занятие «Ведение школьной документации» (классный журнал, журналы инструктажей, ученические тетради, дневники) 	Контроль ведения журнала, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.
Январь		
<ul style="list-style-type: none"> - Оказание помощи в работе над методической темой. - Совместная разработка планов-конспектов уроков - Взаимопосещение уроков с последующим анализом. - Занятие: «Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий». 	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение документации о проведении уроков. Практическое занятие: «Выполнение единых требований к проведению уроков». «Типы и формы уроков» - Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончанию четверти» 	Контроль качества составления поурочных планов. Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.
Февраль		
<ul style="list-style-type: none"> - Инновационные технологии в обучении - Технологии деятельностного обучения <p>урочное и внеурочное время</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы. 	Контроль качества составления поурочных планов (технологических карт урока) ,
Март		
<ul style="list-style-type: none"> - Практикум: Методы активизации познавательной деятельности учащихся - Практикум «Формы и методы работы на уроке». - Видеоуроки. 	<ul style="list-style-type: none"> - Изучение документов по ФГОС. 	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.

<i>Апрель</i>		
<ul style="list-style-type: none"> - Организация индивидуальной работы с учащимися на уроках. - Составление и разработка технологических карт к урокам. - Оказание помощи в подготовке и проведении уроков в соответствии с требованиями ФГОС. <p>Беседа: «Дифференцированный подход в организации учебной деятельности»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Составление итоговых тестов для проверки. - Изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями учащихся. - Составление аналитических справок. 	<p>Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.</p>
<i>Май</i>		
<p>Подведение итогов работы за год.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Организация проверки ЗУН у учащихся. Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год. 	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о результатах наставнической работы. - Оформление и заполнение отчетной документации 	<p>Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)</p>