

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №5»

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МКОУ «СОШ № 5»
Протокол №1 от 25.08.2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МКОУ «СОШ № 5»
Т.Н. Мурадханова
Приказ №209 от 29.08.2022 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022 - 2023 учебный год
МКОУ «СОШ №5»

Наставник:
Атанасова А.И.
учитель
высшей квалификационной категории
Срок реализации: 1 год

с. Эдиссия
2022 г

1

Содержание программы

| | |
|---|----|
| I. Пояснительная записка..... | 3 |
| 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 |
| 3.1 Основные участники программы и их функции..... | 5 |
| 3.2 Механизм управления программой наставничества... .. | 6 |
| 3.3 Организация контроля и оценки... .. | 7 |
| IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год | 8 |
| V. Структура работы МКОУ «СОШ № 5» с молодым специалистом..... | 9 |
| VI. Наставничество... .. | 10 |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МКОУ «СОШ №5» 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, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

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 МКОУ «СОШ №5»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МКОУ «СОШ №5» 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 МКОУ «СОШ №5» 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 преподавания.

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

Программа наставничества МКОУ «СОШ №5» (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 направлена на достижение максимально полного раскрытия 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.

Основные задачи наставничества:

- 1) Адаптировать 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) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МКОУ «СОШ №5» 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 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 г.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МКОУ «СОШ №5» 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:

- 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;

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
- Бесконфликтность.
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность
- Умение давать обратную связь и конструктивную критику.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - 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 и профессии.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Аветикова Мария Феликсовна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса МКОУ «СОШ№ 5».

Наставник: Атанасова Анна Ильинична

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 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.

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.

3.3. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля и итогового контроля.**

Текущий контроль и итоговый контроль будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

Итоговый результат программы.

Организация наставничества по различным направлениям с молодым педагогом;

- Ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;

- Владение педагогическими технологиями ведения учебных занятий;

-- Обучение методам планирования и реализации ИИП, формирование УУД.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

| Направления деятельности | Формы деятельности | Периодичность | Результат |
|---|--|-----------------------------|--|
| Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания). | Консультативная помощь в разработке рабочей программы. Совместная разработка программы. | Сентябрь | Предъявление программы. |
| | Помощь в корректировке рабочей программы (с учетом активированных дней, пробелов по темам). | По итогам триместра | Предъявление откорректированной рабочей программы. |
| | Совместная разработка поурочных планов разных типов уроков (урок усвоения нового материала; урок закрепления, повторительно-обобщающий урок, комбинированный урок, урок контроля). | 1 раз в месяц | Конспекты уроков. |
| | Проверка поурочных планов. | 1 раз в месяц (октябрь-май) | Конспекты уроков. |

| | | | |
|--|--|--------------------------------|---|
| Оказание помощи по организации качественной работы документации. | Консультация по ведению электронного журнала. | Сентябрь | Качество ведения электронного журнала. |
| | Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями - соблюдение единых требований по ведению тетрадей. Оформление практических и лабораторных работ. | 1 раз в год (сентябрь) | Повышение качества работы молодого учителя с ученическими тетрадями. |
| Организация деятельности по повышению качества преподавания | Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем наставником. | Не менее 1-го урока в 2 | Совместный анализ уроков. |
| | Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей. | Не менее 1-го урока в 2-недели | Совместный анализ уроков. |
| | Консультации по Разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала для уроков. | 2 раза в год | Предъявление разработанного материала. |
| | Практико-ориентированные обучения на уроках химии как условие реализации личностно-ориентированного подхода». | Октябрь | Перечень рекомендованной литературы. Повышение качества уроков и внеурочной деятельности |
| | «Особенности работы с родителями. Психологические основы общения с родителями». | Ноябрь | |
| | «Помощь при подготовке к декаде специалиста». | Февраль | |
| | «Подготовка обучающихся к государственной итоговой аттестации». | Март | |

| | | | |
|---|---|--------------------------|--|
| | «Исследовательская деятельность обучающихся». | Апрель | |
| Контроль качества усвоения обучающимися программного материала. | Проведение контрольных работ (в соответствии с планом предметного контроля). Совместная проверка и анализ результатов. | В соответствии с планом. | Анализ результатов. План последствий. |
| Диагностика затруднений. | Анкетирование, беседы, тестирование. | 1 раз в год | Обработка и интерпретация анкет. |
| Индивидуальные консультации по педагогическим затруднениям | | По необходимости | |

Структура работы МКОУ «СОШ № 5» с молодым специалистом



Первым шагом в адаптации является организация в школе предметного наставничества. Работа учителя-наставника рассматривается как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие учителя. Они составляют индивидуальный план работы с молодым специалистом.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического).

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.



Вместе с тем современные молодые педагоги, приходя в школу, испытывают ряд затруднений, которые не всегда могут быть преодолены даже хорошо налаженной системой наставничества. И образовательные запросы молодых специалистов не могут быть, как нам кажется, удовлетворены только усилиями опытных учителей-наставников.