

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Начальная общеобразовательная школа №11»



Утверждено
приказом от 29.08.2024г. № 130/5-Д
Директор И.К. Поплавская

ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
по форме взаимодействия «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
«Мы вместе»
на 2024-2025 учебный год

г. Чебаркуль

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.....	7
3.4 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Начальная общеобразовательная школа №11» (далее Школа) 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 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 Школы.

Решению этих стратегических задач кадровой политики Школы 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 Школу 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 знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

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

Программа наставничества Школы (далее - Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.2. 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 также 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 возможностей Наставляемого лица;

4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

5. Ускорение процесса профессионального становления Наставляемого лица.

1.3. Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022г., срок окончания 25.05.2025 года.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «НОШ №11» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель - учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

1.5. Основные виды деятельности

- Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей;
- Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений;
- Планирование и анализ педагогической деятельности;
- Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время;
- Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей

школы;

- Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями;
- Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

1.6. 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 также 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.

1.7. Принципы наставничества

- Добровольность;
- Гуманность;
- Соблюдение прав наставляемого специалиста;
- Конфиденциальность;
- Ответственность;
- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- Взаимопонимание;
- Способность видеть личность.

2. 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 методических практик молодого специалиста и т.д.)

3. Содержание программы

3.1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый: Шпигарь Дарья Сергеевна

Наставник: Абрамова Дарья Борисовна

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

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

администрация организации - участников;

наставники - участники программы.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№	Содержание работы	Срок исполнения	Результат
1.	<ul style="list-style-type: none">• Знакомство с молодым специалистом. Анкетирование;• Нормативно – правовая база школы (программы, федеральные государственные стандарты), правила внутреннего распорядка, традиции школы;• Оказание помощи в организации образовательного процесса, помощи по ведению документации (рабочие программы, КТП, электронный журнал, журнал инструктажа, личные дела обучающихся)	Сентябрь	
2.	<ul style="list-style-type: none">• Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи;• Требования к современному уроку.	Октябрь	

	<p>Структура урока. Технологическая карта урока;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Методы активизации познавательной деятельности обучающихся; • Мониторинг УУД 		
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Организация взаимодействия с родителями; • Методика проведения родительских собраний; • Помощь в организации индивидуальных консультаций с родителями и проведении родительских собраний; • Методическое и дидактическое оснащение кабинета 	Ноябрь	
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Изучение положения о текущем и итоговом контроле МБОУ «НОШ№11»; • Единые требования к ведению дневников, тетрадей. Объем домашнего задания; • Организация индивидуальных занятий с обучающимися различных категорий. • Портфолио учителя, обучающихся 	Декабрь	
5.	<ul style="list-style-type: none"> • Совместная деятельность педагога со специалистами школы (социальный педагог, психолог, учитель-логопед). Предупреждение педагогической запущенности учащихся, психолого-педагогическое, социальное сопровождение; • Помощь в подготовке к ПМПК 	Январь	
6.	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение уроков опытных учителей; • Организационно-методическая помощь в организации воспитательной работы с классным коллективом 	Февраль	
	<ul style="list-style-type: none"> • Участие молодого специалиста в заседании МО 	Март	
	<ul style="list-style-type: none"> • Анкетирование. Оценка собственного квалификационного уровня молодым учителем и педагогом наставником; • Анализ процесса адаптации молодого специалиста: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической 	Апрель	

	деятельности, выявление склонностей и личных интересов		
--	--	--	--