

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1 им. Ю.А. Гагарина»
с. Сарыг-Сеп Каа-Хемского района Республики Тыва

668400, Республика Тыва, Каа-Хемский район, с. Сарыг-Сеп, ул. Енисейская 162



Утверждаю
И. о. директора МБОУ СОШ № 1
с. Сарыг-Сеп
Т. В. Спрыгина
Приказ № 3/4 от 30.08.2024г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ»
на 2024-25 учебный год

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 |
| 1.8 | Ожидаемые результаты работы программ наставничества | 5 |
| II. | Содержание программы | 5-7 |
| 2.1 | Основные участники программы и их функции | 5-6 |
| 2.2 | Механизм управления программой наставничества | 6-7 |
| 2.3 | Организация контроля и оценки | 7 |
| 2.4 | Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год | 7-8 |

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ СОШ № 1 с. Сарыг-Сеп разработана с целью 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».

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 МБОУ СОШ № 1 с. Сарыг-Сеп.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ СОШ № 1 с. Сарыг-Сеп 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 МБОУ СОШ № 1 с. Сарыг-Сеп 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 МБОУ СОШ № 1 с. Сарыг-Сеп (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 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 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 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ № 1 с. Сарыг-Сеп 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 методических объединений учителей.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.

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 методических практик молодого специалиста и т.д.)

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 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 РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

План наставничества на I четверть

| Планируемые мероприятия | Срок исполнения | Результат |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1. Нормативно-правовая база школы (программы, ФГОС), правила внутреннего распорядка, устав школы. | сентябрь | Проведён инструктаж |
| 2. Составление карты индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (на первый год педагогической деятельности) | сентябрь | Практическое занятие. |
| 2. Знакомство с положениями о ведении дневников учащихся, о едином орфографическом режиме к ведению тетрадей и внешнем виде учащихся. | сентябрь | Проведён инструктаж. Практическое занятие. |
| 3. Разработка и изучение рабочих учебных программ и календарно-тематических планов по учебным предметам и программы воспитательной работы. Организация работы в электронном журнале Дневник.ру | сентябрь (каждую пятницу) | Практическое занятие. |
| 4. Ознакомление с требованиями оформления журнала внеурочной деятельности. | | |
| 5. Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | октябрь | Выявлены затруднения в работе. |
| 6. Критерии оценивания предметных результатов ФГОС НОО, ООО, СОО. Технология оценивания. | октябрь | Практическое занятие. |
| 7. Посещение молодыми специалистами уроков педагогов-наставников. | октябрь | Обмен опытом. |
| 8. Посещение уроков молодых специалистов педагогами-наставниками и завучем по учебно-воспитательной работе. | октябрь | Практикум. Анализ уроков. |
| 9. Проектирование содержания родительского собрания. | октябрь | Практическое занятие. |
| 10. Изучение уровня адаптации первоклассников, пятиклассников и десятиклассников. Знакомство с методиками. | октябрь | Практическое занятие. |
| 11. Обучение составлению отчётности по окончанию четверти. | октябрь | Практическое занятие. |

План наставничества на II четверть

| Планируемые мероприятия | Срок исполнения | Результат |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------|
| 1. Культура внешнего вида и речи педагога. Профессиональная этика педагога. | ноябрь | Беседа с молодыми специалистами. |
| 2. Посещение молодыми специалистами уроков педагогов-наставников. | ноябрь | Практическое занятие. Анализ посещенных уроков. |
| 3. «Современный урок: структура и конструирование». | ноябрь | Консультация – практикум. |
| 4. Воспитательная деятельность. Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников. | В течение четверти | Практическое занятие. |
| 5. Посещение уроков молодых специалистов педагогами-наставниками и завучем по учебно-воспитательной работе. | Ноябрь-декабрь | Практикум. Анализ уроков. |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------|
| 6. Организация работы в электронном журнале Дневник.ру | В течение четверти | Систематическое заполнение д/з и выставление текущих отметок. |
| 7. Консультация «Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся» | декабрь | Консультация-практикум. |
| 8. Час общения «Основные проблемы молодого учителя» | декабрь | Выявлены затруднения в работе. |
| 8. Тренинг «Учусь строить отношения» | декабрь | Анализ педагогических ситуаций. |

План наставничества на III четверть

| Планируемые мероприятия | Срок исполнения | Результат |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Использование современных образовательных технологий в учебном процессе. | январь | Собеседование |
| 3. Эффективность урока – результат организации активной деятельности учащихся. | В течение четверти | Индивидуальные консультации. |
| 4. Посещение педагогом-наставником уроков молодого специалиста с целью выявления затруднений, оказания методической помощи. | Январь-февраль | Выявление затруднений. Консультация. |
| 5. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды контроля и оценки. | март | Практическое занятие |
| 7. Изучение положения о промежуточной аттестации учащихся | март | Собеседование |
| 8. Час психологии: «Проблемы дисциплины на уроках. Причины конфликтных ситуаций» | март | Практикум по разрешению педагогических ситуаций. Анализ конфликтных ситуаций. |

План наставничества на IV четверть

| Планируемые мероприятия | Срок исполнения | Результат |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------|
| 1. Содержание, формы и методы работы педагога с родителями. | апрель | Собеседование, консультация. |
| 2. Анкета «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе» | апрель | Анкетирование. Выявление затруднений. |
| 3. Выступление по теме самообразования на ШМО | май | Анализ своей работы по теме самообразования |
| 4. Посещение педагогом-наставником уроков молодых специалистов. | Апрель – май | Практическое занятие. Анализ уроков. |
| 5. Изучение КИМ к промежуточной аттестации | май | Изучение КИМ. |
| 6. Анкета «Оценка собственного квалификационного уровня» | май | Анкетирование, оценивание. |
| 7. Правила заполнения «Личного дела учащегося» | май | Консультация-практикум. |
| 5. Рефлексия «Мои достижения за прошедший год» | май | Рейтинговая оценка |