

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
города Покачи Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Согласовано:
Куратор проекта «Наставничество»
И.А. Петрачкова Петрачкова И.А.
« 09 » 09 2024 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА (Модуль – «Учитель-учитель»)

Составитель программы:
математики
Кузнецова Ольга Федоровна

Высшая квалификационная категория

2024 – 2025 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
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
3.3 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, так как 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.

Профессиональная помощь необходима как молодым, начинающим педагогам, так и учителям, меняющим условия работы, поэтому поддержка, адресное сопровождение и консультирование прибывших педагогов является одной из ключевых задач формирования единого образовательного пространства, повышения качества образования и создания условий реализации основной образовательной программы школы.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МАОУ СОШ №1 способствует создание данной наставнической пары «учитель-учитель», которая оптимизирует процесс профессионального роста вновь прибывшего учителя английского языка, успешной его адаптации в школе, формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Опытный педагог-наставник готов оказать наставляемому педагогу теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, наставляемый получает поддержку и помощь в реализации основной образовательной программы школы.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по сопровождению и консультированию педагога - новичка (наставляемого лица) в условиях МАОУ СОШ №1.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности опытного наставника с наставляемым педагогом на уровне МАОУ СОШ №1.

Программа наставничества (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 адаптация и закрепление на новом месте работы прибывшего педагога, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах деятельности МАОУ СОШ №1.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемого

- педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в МАОУ СОШ №1 г. Покачи, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
2. Ориентирование наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности и повышение его профессионального потенциала;
 3. Создание комфортной профессиональной среды в образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;
 4. Ускорение процесса профессиональной адаптации наставляемого педагога в условиях МАОУ СОШ №1.

1.3. Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества 02.09.2024 года, окончание – 01.08.2025 года. Данный период позволит наставнику помочь адаптироваться наставляемому педагогу в условиях МАОУ СОШ №1.

1.4. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №1 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

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

1.5. 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 опытного учителя.
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого педагога.

1.6. Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование

- Беседа
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

7.7. Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого педагога, а также выявляет основные затруднения, чтобы выработать программу адаптации

2-й этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого педагога, помогает ему выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого педагога к выполнению функциональных обязанностей в МАОУ СОШ №1.

Принципы наставничества

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

2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности наставляемого педагога в педагогическую работу, культурные и социальные процессы образовательной организации;
2. Развитие личностного, творческого и педагогического потенциала наставляемого педагога;
3. Повышение уровня комфортности психологического климата для наставляемого педагога в школе.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1 Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Солтукиев Зия Бекханович работавший в сельской школе, имеющий малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса при реализации ООО МАОУ СОШ №1

Требования к наставляемому педагогу:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план программы наставничества в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- взаимодействовать с наставником, применять на уроках передовые методы и формы работы по повышению качества образования;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

Наставник: Кузнецова Ольга Федоровна, учитель математики, стаж – 34,5 г., высшая квалификационная категория.

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;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого педагога, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить наставляемого педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- проводить необходимое консультирование по основным обязанностям, требованиям, предъявляемым к учителю-предметнику, правилам внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности;
- консультировать наставляемого педагога по проведению учебных занятий и внеклассных мероприятий, выбору оптимальных педагогических методов и технологий;
- оказывать необходимую помощь;
- личным примером привлекать наставляемого педагога к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать куратору проекта «Наставничество» о процессе адаптации наставляемого педагога, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации наставляемого педагога с предложениями по его дальнейшей работе.

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – наставляемый педагог», классический вариант помощи в адаптации на новом рабочем месте наставляемого педагога 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 школы;
- наставники - участники программы;

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
1.	Консультация: составление рабочей программы по предмету в Конструкторе рабочих программ, заполнение электронного журнала.	Наставник
2.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по ликвидации академической задолженности, заполнение отчетной документации.	Наставник
3.	Взаимопосещение уроков	Наставник, наставляемый
4.	Организация рабочего места, ознакомление с материально-технической базой учебных кабинетов, работой локальной сети.	Наставник
5.	Консультация: составление адаптированной рабочей программы для обучающихся с ОВЗ.	Наставник

6.	Ознакомление со школой, ее особенностями, направлениями, Программой развития; работа в здании школы, в ЛОЦ. Изучение структуры управления школой.	Наставник
Октябрь		
1.	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого педагога. Консультирование по работе в ГМО. Определение темы самообразования.	Наставник, наставляемый
2.	Составление и утверждение ИОМ наставником	Наставляемый, наставник
3.	Взаимопосещение уроков	Наставник, наставляемый
4.	Посещение уроков наставляемого педагога с целью оказания методической помощи.	Наставник
5.	Консультация: Работа с электронным журналом, работа обучающихся на образовательных платформах «Скайсмарт», «Учи.ру», «Я класс»	Наставник
6.	Консультация: локальные нормативные акты МАОУ СОШ №1: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность. Официальный сайт, страница школы ВК.	Наставник
Ноябрь		
1.	Беседа: индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности обучающихся с ОВЗ	Наставник
2.	Анализ процесса адаптации наставляемого педагога через индивидуальное собеседование.	Наставник
3.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений, заполнение отчетной документации.	Наставник
4.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Наставник
5.	Посещение уроков наставляемого педагога.	Наставник
Декабрь		
1.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого педагога»	Наставник
2.	Консультация: Работа с электронным журналом.	Наставник
3.	Консультация: Организация проектной деятельности обучающихся в условиях реализации ООП в МАОУ СОШ №1.	Наставник

4.	Консультация: организация дистанционного обучения на платформе «Сферум» (работа с интерактивной доской, электронным учебником)	Наставник
5.	Подготовка к участию в школьном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества»	Наставляемый, наставник
Январь		
1.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым педагогом	Наставляемый, наставник
2.	Взаимопосещение уроков.	Наставник
3.	Подготовка и участие в школьном этапе конкурса «Лучшие практики наставничества»	Наставляемый, наставник
Февраль		
4.	Беседа. Привлечение обучающихся к дистанционным конкурсам, повышение мотивации к изучению иностранного языка.	Наставник
5.	Консультация: особенности текущего оценивания, подготовки и проведения промежуточной аттестации, всероссийской проверочной работы и других видов и форм контроля в МАОУ СОШ №1.	Наставник
6.	Участие в работе ШМО, ГМО.	Наставляемый, наставник
Март		
1.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УР Наставник
2.	Беседа: Корректировка рабочих программ	Наставник
3.	Открытое занятие наставляемого педагога.	Наставляемый
Апрель		
1.	Беседа: методическая работа, как фактор повышения педагогического мастерства.	Наставляемый, наставник
2.	Консультация: подготовка выступления по теме самообразования.	Наставляемый, наставник
Май		
1.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Наставник Наставляемый
2.	Беседа: результаты промежуточной аттестации, анализ типичных ошибок, проведение индивидуальной коррекционной работы с неуспевающими обучающимися.	Наставник Наставляемый
3.	Анализ деятельности наставнической пары, перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого педагога	Наставник Наставляемый

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

критерии	показатели	оценка		
		В полной мере 26	Частично 16	Не проявился 06
Достижение целей программы наставничества	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется			
	соответствие организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе			
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям			
	Наличие комфортного психологического климата			
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия			
Мнение всех участников системы	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности			
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности			
Достижение сотрудниками требуемой результативности	Активность и заинтересованность наставляемого в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью			
	Степень применения наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональных ситуациях, активная гражданская позиция			

15-18 баллов - оптимальный уровень

9-14 баллов -допустимый уровень

0-8 баллов недопустимый уровень.