

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №8 с углубленным изучением
отдельных предметов»**

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024-2027 гг.**

Составитель: Патракова Надежда Ивановна,
учитель начальных классов,
первая квалификационная категория

Когалым 2024

Содержание

1. Пояснительная записка.	3
1.1. Нормативная база наставнической деятельности.	3
1.2. Актуальность разработки программы наставничества.	4
1.3. Цель и задачи.	4
1.4. Целевая группа.	5
1.5. Сроки и этапы реализации программы.	5
1.6. Формы работы.	7
2. Ожидаемые результаты.	8
2.1. Показатели эффективности внедрения программы наставничества.	8
2.2. Индикативные показатели реализации программы.	8
3. Механизм управления программой наставничества.	9
3.1. Основные принципы работы.	9
3.2. Технологии, методы и приемы работы с молодым специалистом.	10
Приложение 1. План работы с молодым специалистом на 2024-2025 гг.	12
Приложение 2. Анкета и опросник для молодого специалиста.	14

Пояснительная записка

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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач МАОУ «Средняя школа № 8».

1.1. Нормативная база

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
3. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
4. Постановление Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
5. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018– 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.
6. Паспорт федерального проекта «Современная школа». – URL: <http://www.consultant.ru/>.
7. Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка». – URL: <http://www.consultant.ru/>.
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».
10. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».
11. Приказ о назначении наставников МАОУ «Средняя школа № 8»

1.2 Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МАОУ «Средняя школа №8» 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.

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность.

Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач нашей школы.

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 МАОУ «Средняя школа №8» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.3 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.

Задачи:

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни.
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.
6. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Решению этих 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.

1.4. Целевая группа.

Целевая группа – наставник – наставляемый- куратор наставнической деятельности.

Наставник	Наставляемый	Куратор наставнической деятельности
-----------	--------------	-------------------------------------

Патракова Ивановна, начальных первой категории	Надежда учитель классов	Борисенко Петровна, начальных молодой специалист	Юлия учитель классов,	Гркнина Анатолевна, заместитель директора по УВР	Светлана
---	-------------------------------	---	-----------------------------	--	----------

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Куратор наставнической деятельности – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (далее Наставляемого лица) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у Наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Сроки и этапы реализации программы

Запуск программы - 2024 - 2025 учебный год (план работы представлен в приложении 1)

Практическая реализация программы - 2025 - 2026 учебный год.

Завершение программы - 2026 – 2027 учебный год.

Планирование работы

1. Этап–теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

- определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя;
- сформировать навыки самоорганизации и активности;
- выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения (Приложение 2).

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- посещение уроков.

2. Этап–теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

- стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
 - сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия.

3. Этап–апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

- сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности;
- сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития;
- сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием;

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на заседаниях ШМО.

1.6. Применяемые формы наставничества и технологии

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. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями

Формы работы: индивидуальная, групповая, работа в парах, коллективная.

2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

2.1. Показатели эффективности внедрения программы наставничества.

- Успешная адаптация начинающего педагога в образовательной организации.
- Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.
- Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии.
- Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.
- Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.
- Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.2 Индикативные показатели Программы:

Индикаторами достижения планируемых результатов являются следующие умения молодых:

- Планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
- Овладение методикой проведения уроков, занятий в классах.

3. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Основные принципы работы.

Основными принципами работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с молодым 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.

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 молодому 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. Технологии, методы и приемы работы.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, флеш-наставничество.

Методы и приёмы работы:

1. Демонстрация методов **преподавания**: актуальные методики и стратегии, которые срабатывают именно у меня (в педагогическом вузе про них уже

рассказывали, но в каждой школе своя атмосфера); приглашение на открытые уроки и поделиться опытом разрешения сложных ситуаций.

2. Обсуждение планов уроков, методов работы с классом, рекомендации по поиску материалов и проверке домашней работы. Все это будет меняться по мере развития сотрудника, и советы помогут усовершенствовать подход к обучению.

3. **Наблюдения и обратная связь:** посещение уроков наставляемого, чтобы определить его сильные стороны и места, требующие улучшения, проведение рефлексивных дискуссий, совместный анализ практики преподавания.

4. Постановка конкретных **целей**, прописанных в плане работы с наставляемым на год.

5. **Полезные ресурсы:** обмен с коллегой образовательными ресурсами, учебными материалами, исследовательскими и популярными статьями и другим контентом, который делает работу эффективнее и проще.

6. Планирование **профессионального развития:** совместное составление планов конференций, вебинаров, методических семинаров, курсов повышения квалификации, которые помогут разобраться в тонкостях работы и способствуют профессиональному росту.

7. **Решение проблем:** дать наставляемому понять, что вы готовы помочь с решением определенного круга вопросов: управление классом, разработка учебного плана, поиск дополнительных материалов, создание инклюзивной среды и др.

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

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Сентябрь		
1.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Зам по УВР
2.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель наставник -
3.	Составление и утверждение индивидуального плана (программа работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УВР Учитель-наставник
4.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель наставник -
5.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель наставник -
Октябрь		
6.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
7.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учитель наставник
8.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель наставник -
9.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
10.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель наставник -
11.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Ноябрь		
12.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель наставник -
13.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель наставник -
14.	Консультация. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель наставник -
Декабрь.		
15.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель наставник -
16.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -

		наставник	
17.	Консультация: Здоровье сберегающие технологии	Учитель наставник	-
18.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель наставник	-
Январь			
19.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО	
Февраль			
20.	Беседа. Портфолио ученика	Учитель наставник	-
21.	Консультация «Виды уроков».	Учитель наставник	-
Март			
22.	Беседа «Трудные ситуации на уроках. Способы решения»	Учитель наставник	-
23.	Беседа «Корректировка рабочих программ»	Учитель наставник	-
Апрель			
24.	Анализ совместной деятельности, обсуждение достигнутых результатов, корректировка программы наставничества на 2024-2025 учебный год. Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе. Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист	
Май			
25.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель наставник Наставляемый специалист	-
26.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель наставник	-

МАТЕРИАЛЫ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ**Анкета****«Изучение затруднений в работе начинающего педагога»**

(Ф.И.О., учреждение образования)

<i>№ п/ п</i>	<i>Вид деятельности</i>	<i>Самооценка «+» или «-»</i>
1. Анализ педагогической деятельности		
1.	Умение проводить самоанализ урока/занятия	
2.	Умение проводить самоанализ воспитательного мероприятия	
3.	Умение анализировать качество знаний и уровень воспитанности учащихся/воспитанников	
2. Планирование.		
1.	Тематическое	
2.	Поурочное	
3.	Воспитательной работы	
4.	Кружка, факультатива	
5.	Работы с родителями	
3. Организация.		
1.	Личного труда	
2.	Учебно-познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
3.	Внеурочной воспитательной работы	
4. Контроль и коррекция.		
1.	Самоконтроль и коррекция	
2.	Контроль уровня воспитанности	
3.	Коррекция знаний учащихся/воспитанников	
5. Владение технологией современного урока/занятия.		
1.	Постановка цели урока/занятия	
2.	Выбор типа урока/ занятия	
3.	Отбор главного, существенного в содержании учебного материала	
4.	Отбор методов информации в организации познавательной деятельности учащихся/воспитанников	
5.	Способы дифференциации обучения	
6. Индивидуальные затруднения (укажите вопросы, по которым нужна консультация)		
1.		

**АНКЕТА
для молодых педагогов**

ФИО специалиста

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

Да нет частично

2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

- В календарно-тематическом планировании
 - Проведении уроков
 - Проведении внеклассных мероприятий
 - Общениии с коллегами, администрацией
 - Общениии с учащимися, их родителями
 - другое (допишите) _____
-

4. Представляет ли для вас трудность:

- Формулировать цели урока
 - выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации цели урока
 - мотивировать деятельность учащихся
 - формулировать вопросы проблемного характера
 - создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении
 - подготавливать для учащихся задания различной степени трудности
 - активизировать учащихся в обучении
 - организовывать сотрудничество между учащимися
 - организовывать само и взаимоконтроль учащихся
 - организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН учащихся
 - развивать творческие способности учащихся
 - другое (допишите) _____
-

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
 - практико-ориентированному семинару
 - курсам повышения квалификации
 - мастер-классам
 - творческим лабораториям
 - индивидуальной помощи со стороны наставника
 - предметным кафедрам
 - школ е молодого специалиста
 - другое (допишите) _____
-

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т.д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- Типы уроков, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся
- учет и оценка знаний учащихся
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися
- другое (допишите)

