

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПРИОБСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
(МБОУ «ПРИОБСКАЯ СОШ»)**

РАССМОТРЕНО:

на заседании МО
МО учителей
филологического цикла от
« 19» сентября 2024 г

УТВЕРЖДАЮ:

директор школы
_____ К.В. Заболотская
приказ № 101 -од
от «19» сентября 2024 г

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Срок реализации: 2024-2025 учебный год

Составитель:

Кубышкина Галина Владимировна
учитель русского языка и литературы
высшей квалификационной категории

**п.г.т. Приобье,
2024 год**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Приобская СОШ» 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, 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 «Приобская СОШ».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «Приобская СОШ» 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 «Приобская СОШ» 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 у учителя, меняющего условия работы, 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 « Приобская СОШ» (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 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.

Основные задачи наставничества:

1. Сформировать потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Дифференцировать и направлять планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
3. Ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Ускорить процесс профессионального становления.

Срок реализации программы 1 год.

Срок реализации данной программы наставничества – 1 год,, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «Приобская СОШ» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «**Учитель – учитель**».

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

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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: учитель, вновь прибывший в МБОУ «Приобская СОШ».

Наставник: Кубышкина Галина Владимировна.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать критерии оценивания устных и письменных ответов по математике;
- разрабатывать совместно план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- 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 учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

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. 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

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения
<i>Сентябрь</i>		
1.	Составление плана работы с вновь прибывшим специалистом	3 неделя
2.	Собеседование «Планирование работы на 2024-2025 учебный год». Изучение требований к оформлению и ведению школьной документации. Инструктаж о ведении рабочей документации учителя	4 неделя
<i>Октябрь</i>		
3.	Посещение уроков вновь прибывшего учителя с целью оказания методической помощи	1-2 неделя
4.	Участие педагога в работе методического объединения	в течение учебного года
5.	Собеседование «Изучение методических подходов к оценке результатов учебной деятельности обучающихся»	3 неделя
<i>Ноябрь</i>		
6.	Школа мастерства учителя «Какой он, современный урок?».	3 неделя
7.	Моделирование фрагментов уроков с использованием активных форм и методов обучения.	4 неделя
<i>Декабрь</i>		
8.	Анализ результатов профессиональной деятельности «Портфолио педагога как средство оценки уровня его профессиональной компетенции»	2 неделя
<i>Январь</i>		
9.	Консультирование «Изучение способов проектирования и проведения урока». Анализ и самоанализ урока	4 неделя
<i>Февраль</i>		
10.	Круглый стол «Особенности работы с немотивированными учащимися»	2 неделя
11.	Посещение вновь прибывшим учителем уроков опытных педагогов. «Я делаю так»	февраль
<i>Март</i>		

12.	Школа мастерства учителя «Роль классного руководителя в координации воспитательного воздействия школы, семьи и общественности».	2 неделя
Апрель		
13.	Неделя психологическая: 1. Психологический тренинг «Педагогическое сотрудничество» 2. Анкетирование «Степень комфортности учителя в педагогическом коллективе»	1-2 неделя
14.	Презентация инновационного опыта «У меня это хорошо получается».	3 неделя
Май		
15.	Анкетирование с целью выявления затруднений. Подведение итогов: анализ процесса адаптации вновь прибывшего специалиста	2 неделя