

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

"СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4"

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННЫЕ
ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА**

на 2024-2025 учебный год



Содержание

Протасова Анна Александровна, учитель физической культуры

Облядрук Екатерина Михайловна, учитель начальных классов

Абучова Майрам Мамедгасановна, учитель русского языка и литературы

Романова Елена Васильевна, педагог-психолог

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Департамент образования и науки Ханты - Мансийского автономного округа -

Югры

Администрация города Покачи

МАОУ СОШ № 4



УТВЕРЖДЕНО

Директор

Гуржеева О.Н.

«28» августа 2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025 учебный год

Составитель:
Протасова А.А.

Срок реализации: 1 год

2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МАОУ СОШ №4 г. Покачи 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 МАОУ СОШ №4.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МАОУ СОШ №4 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 МАОУ СОШ №4 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 МАОУ СОШ №4 (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.

Это связано с тем, что план МО учителей МАОУ СОШ №4 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №4 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. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
6. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
7. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

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. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Оганесян Давид Артурович, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, вновь прибывший учитель, молодой специалист.

Наставник: Протасова Анна Александровна.

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

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель -наставник
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Учитель -наставник
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УВР Учитель-наставник
7.	Беседа : Структура урока и методика преподавания физической культуры в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными	Учитель-наставник

	категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учитель наставник
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель -наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
Февраль		
23.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
24.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
25.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
26.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
27.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
28.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе» (выступление на ШМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
29.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
30.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Департамент образования и науки Ханты - Мансийского автономного округа -

Югры

Администрация города Покачи

МАОУ СОШ № 4



УТВЕРЖДЕНО

Директор

Гуржева О.Н.

«28» августа 2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2024/2025 учебный год

Составитель:
Абучова М.М.

Срок реализации: 1 год

2024 г.

Пояснительная записка

1. Программа составлена для работы с учителем русского языка и литературы, не имеющим стажа педагогической деятельности. Педагог реализует программы по русскому языку и литературе основного общего образования.

2. Цель:

оказание помощи в успешной адаптации молодого специалиста в МАОУ СОШ №4, организации работы в 5х-6х классах, с детьми с ОВЗ и по воспитательной работе.

Задачи:

- познакомить молодого специалиста с требованиями, традициями коллектива;
 - поделиться опытом работы в конструкторе рабочих программ;
 - создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями, в т.ч. дети с ОВЗ;
- развивать потребность у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

3. Участниками наставнической деятельности являются: наставник - учитель русского языка и литературы высшей квалификационной категории Абучова Майрам Мамедгасановна; наставляемый - молодой специалист без опыта работы, учитель русского языка и литературы Рябова Лиана Юрьевна.

4. Форма наставничества: **опытный учитель – молодой специалист.**

5. Направления наставнической деятельности:

-диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей;

- составление совместного плана работы;
- совместное составление рабочей программы по русскому языку и литературе (в 5х классах с использованием конструктора);
- посещение уроков молодого педагога;
- помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
- ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, проектной, исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.);
- демонстрация опыта успешной педагогической деятельности наставником;
- организация мониторинга эффективности деятельности.

6. Сроки реализации программы: 01.09.2024 – 31.05.2025, встречи еженедельно по вторникам в 14.20

7. План мероприятий

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат
1.	Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления	2024-2025 уч.год	
1.1	Провести диагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	1 и 2 недели	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития
1.2	Беседа с наставником для уточнения зон развития	1 неделя	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей	1 неделя	Разработан перечень мероприятий по преодолению трудностей
2.	Раздел 2. Вхождение в должность		
2.1	Познакомиться с особенностями гимназии, направлениями работы, Программой развития. Составить рабочую программу по предмету для 5х, 6-9х классов	2 неделя До 15.09.2024	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности. Изучена Программа развития Составлена рабочая программа по предмету (с использованием конструктора программ)
2.2	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность	3 неделя	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО, положение о ВСОКО
2.3	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОО	3 неделя	Изучены правила размещения информации в сети интернет

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат
2.4	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию	3-4 неделя	Изучены нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкции
2.5	Сформировать понимание о правилах безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	01.10.2024	Пройден инструктаж по охране труда, сданы экзамены
2.6	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса.	В течение года	Организован результативный учебный процесс в классе
2.7	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	В течение года	Изучены методы самоанализа урока. Самоанализ урока с наставником.
3.	Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника		
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности учащихся 5-6х классов. Изучить особенности работы с детьми с ОВЗ	Сентябрь-январь	Изучены психологические и возрастные особенности учащихся 5- 6х классов, детей ОВЗ, которые учитываются при подготовке к занятиям
3.2	Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.	Октябрь 2024	Изучены требования к проверке.
3.3	Работа с школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании триместра.	Ноябрь 2024	Составлен отчет по окончании триместра
3.4	Участие в работе МО. Знакомство с опытом работы учителей среднего и старшего звена в школе.	В течение года	Посещение ШМО, участие в работе

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат
3.5	Разработка олимпиадных заданий. Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	Октябрь 2024	Изучена методика подготовки учащихся к конкурсам и олимпиадам. Разработаны задания.
3.6	«Самообразование - лучшее образование». Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.	Октябрь 2024 Апрель 2025	Выбрана тема самообразования. Составлен план. Уточнён план работы над самообразованием. Участие молодого специалиста в заседании ШМО (выступление по теме самообразования).
3.7	«Положительное» в работе, «трудности» профессии.	Март 2025	Анализ «промежуточных» результатов деятельности молодого специалиста
3.8	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности по формированию функциональной грамотности учащихся	Декабрь	Изучен опыт организации занятий по формированию функциональной грамотности. Налажен контакт с воспитательной службой гимназии.
3.9	Изучить успешный опыт работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	Сентябрь 2024 Апрель 2025	Совместно с наставником подготовлены и проведены и проанализированы два родительских собрания
3.10	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.	В течение года	Изучены требования к индивидуальной работе.
3.11	Изучение требований к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока.	В течение года	Изучены требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Посещены уроки наставника и других опытных педагогов

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат
3.12	Изучить положение об электронном журнале и дневнике. Изучить технологию работы в электронном журнале	В течение года.	Изучен интерфейс, основные функции и инструменты электронного журнала
3.13	Изучить систему профессионального развития педагога в городе. Узнать возможности использования ресурсов методических центров, стажировочных площадок.	Ноябрь-декабрь	Выбраны формы собственного профессионального развития на 2024/25 учебный год.
3.14	Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	В течение года	Посещено и проанализировано 20 уроков молодого специалиста.
3.15	Изучение изменений во ФГОС		Изучены изменения во ФГОС.
3.16	Трудная ситуация на занятии и выход из неё. Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).	Январь 2025	Изучены и проанализированы различные педагогические ситуации.
3.17	Методическая выставка достижений молодого специалиста.	Май 2025	Выступление на ШМО по теме самообразования.
3.18	Анализ процесса адаптации молодого специалиста.	Апрель 2025	Индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон в подготовке молодого специалиста к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

8. Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту, педагогической карьере.

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Департамент образования и науки Ханты - Мансийского автономного
округа - Югры

Администрация города Покачи

МАОУ СОШ № 4



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024/2025 учебный год

Составитель:
Облядрук Е.М.

Срок реализации: 1 год

2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МАОУ СОШ №4 г. Покачи 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, утвержденны 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 МАОУ СОШ №4.

Решению этих стратегических задач кадровой политики МАОУ СОШ №4 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 МАОУ СОШ №4 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 МАОУ СОШ №4 (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:

6. 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;
7. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
8. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
9. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
10. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МАОУ СОШ №4 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ №4 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Основные виды деятельности:

8. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
9. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
10. Планирование и анализ педагогической деятельности
11. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
12. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
13. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
14. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

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

5. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
6. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
7. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
8. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Радостева Анна Александровна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, вновь прибывший учитель, молодой специалист.

Наставник: Облядрук Екатерина Михайловна.

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

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
31.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
32.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
33.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель -наставник
34.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Учитель -наставник
35.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
36.	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Зам. По УВР Учитель-наставник
37.	Беседа : Структура урока и методика преподавания физической культуры в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
38.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
39.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
40.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Зам. по УВР Учитель наставник
41.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель -наставник
42.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
43.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
44.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Зам. по УВР
Ноябрь		
45.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Зам. по УВР Учитель -наставник
46.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
47.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		

48.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
49.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
50.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
51.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
52.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
Февраль		
53.	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
54.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
55.	Текущие проблемы организации УВП	Зам. по УВР Учитель -наставник
56.	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
57.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Наставляемый специалист
Апрель		
58.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в школе» (выступление на ШМО по теме самообразования.	Наставляемый специалист
Май		
59.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
60.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Департамент образования и науки Ханты - Мансийского автономного
округа - Югры

Администрация города Покачи

МАОУ СОШ № 4



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2024/2025 учебный год

Составитель:
Романова Е.В.

Срок реализации: 1 год

2024 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Персонализированная программа наставничества составлена на основе основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р, распоряжения Министерства Просвещения России от 25.12.2019 № Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели наставничества обучающихся, для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным, общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 25.03.2022 «№411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа- Югры», аналитического анализа (отчета) результатов мониторинга внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в общеобразовательных организациях, образовательных организациях дополнительного образования и профессиональных образовательных организациях Ханты - Мансийского автономного округа- Югры, с целью реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МАОУ СОШ №4.

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение — одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Цели и задачи программы.

Цель

программы:

Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении. Создание условий для самореализации молодого специалиста, для приобретения им практических навыков, необходимых для психолого-педагогической деятельности.

Задачи программы:

1. Ознакомление со спецификой деятельности образовательного учреждения.
2. Минимизация сроков адаптации молодого специалиста в коллективе педагогов и педагогов – психологов в Советском районе.
3. Обеспечение необходимой подготовки педагога для получения высоких результатов его труда.
4. Обеспечение необходимой осведомленности педагога-психолога о предъявляемых к нему требованиях.
5. Содействие вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.
6. Оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации психологической деятельности.

Общая характеристика персонализированной программы наставничества

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие вновь прибывшего специалиста.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления; ускорить процесс профессионального становления учителя;
- сформировать школьное сообщество (как часть учительского). Формы и методы работы с новым специалистом: беседы; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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 1 год.
- Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставничество предполагает постоянный диалог между опытным педагогом и начинающим учителем. Организация наставничества носит **поэтапный характер** и включает формирование и развитие функциональных и личностных (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) компонентов деятельности преподавателя. В частности, выделяются **три этапа** данной работы:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий Наставляемого, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках,

чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, осуществляет корректировку профессиональных умений Наставляемого, помогает выстроить ему собственную траекторию самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности Наставляемого, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества для педагога-психолога:

1. Плавный «вход» молодого специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
2. Адаптация молодого специалиста в новом педагогическом коллективе. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
3. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и психолого- педагогического потенциала;
4. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
5. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста
6. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных профессиональных навыков
7. Повышение профессиональной компетентности педагога-психолога в вопросах педагогики и психологии.
8. Использование в работе начинающего педагога-психолога новых психолого-педагогических технологий.

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД**

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Сентябрь-октябрь	Введение в систему работы школы	Перспективы развития образовательного учреждения. Нормативно – правовая база школы (режим работы учреждения, методическая служба школы) Организация планирования деятельности педагога- психолога на учебный год	Теоретическое занятие и практические рекомендации
Октябрь	Психологическое сопровождение образовательного процесса	Оказание комплексной психологической поддержки детям, родителям, педагогам в вопросах возрастного развития, обучения, воспитания и адаптации детей к современным условия и требованиям жизни.	Просветительское занятие. Папка обязательной документации педагога- психолога в образовательной организации.
Ноябрь	Организация коррекционных занятий психолого-педагогической направленности и	Особенности организации и проведения развивающих занятий. Условия эффективности коррекционного воздействия на занятиях. Примерная схема проведения коррекционного занятия по развитию интеллектуальных способностей. Комплексы упражнений по развитию познавательных способностей. Примерный конспект одного коррекционного занятия.	Практические занятия
Декабрь	Диагностическая работа. Проективные методики.	Диагностический инструментарий. Практическое применение. Интерпретация.	Практическое занятие
Январь	Практическое занятие молодого специалиста	Структура занятия, целеполагание, составление плана.	Просмотр занятия, анализ, самоанализ.
Февраль	Особенности работы педагога - психолога с	Выбор диагностических методик по выявлению деприваций у обучающихся.	Практическое занятие
	детьми «группы риска»	Составление характеристик на обучающихся	

Дата проведения	Тема	Вопросы для обсуждения	Форма проведения
Март	Система организации просветительской работы	Структура консультирования родителей и педагогов.	Теоретическое занятие
Апрель	Консультативная работа. Разработка рекомендаций для родителей, педагогов, для педагогов работающих с детьми ОВЗ.	Изменение способов подачи или модификация учебного плана с целью более успешного освоения общеобразовательной программы.	Разработка рекомендаций для родителей и педагогов по их запросам.
Май	Анализ деятельности по плану работы за отчетный период	Анализ эффективности планирования работы молодого специалиста Выводы.	Итоговое занятие. Определение направлений работы на следующий год.