

**Программа наставничества
педагогических работников МБОУ «Шеркальская средняя общеобразовательная
школа» на 2022-2023 учебный год**

Составитель программы: Плесовских Елена Анатольевна, учитель английского языка, заместитель директора по воспитательной работе

Наставник - Плесовских Елена Анатольевна, учитель английского языка, заместитель директора по воспитательной работе

Наставляемые – Вечная Натэлла Александровна, педагог-организатор, учитель музыки;
Трибус Екатерина Сергеевна, педагог-психолог

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

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. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю,

КОПИЯ ВЕРНА

Дата «11» _____ 20 22 г.

Подпись _____

ФИО должностного лица _____

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.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает один молодой учитель и два вновь прибывших учителей.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ «Шеркальская СОШ» на основании распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «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», приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.03.2022 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», учитывая письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08, в соответствии с приказом Управления образования и молодежной политики администрации Октябрьского района от 30.03.2022 года № 263-од «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Октябрьского района», с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО, рабочими программами внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности и планом социально-психологической службы.

Цель, задачи и планируемые результаты реализации программы наставничества

Цель программы: формирование эффективной системы наставничества для поддержки и самореализации молодых и вновь прибывших педагогов, осуществление их профессиональной адаптации к учебно-воспитательной среде; формирование педагогически и методически грамотного учителя.

Задачи программы:

1. Обеспечить успешное закрепление в школе молодых специалистов, вновь прибывших учителей (наставляемых);
2. Создать комфортную профессиональную среду для реализации актуальных педагогических задач на высоком уровне.
3. Организовать методическую работу с наставляемыми.



4. Мобилизовать внутренние ресурсы педагога на результат успешности в профессиональной деятельности; позиционировать собственный позитивный опыт.
5. Адаптировать наставляемых к корпоративной культуре, усвоению лучших традиций коллектива и правил поведения в школе, сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Шеркальская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, 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. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

Планируемые результаты реализации программы:

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы;
- повышение педагогического мастерства молодого специалиста; измеримое улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;
- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2022 – 2023 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками, с учётом нехватки времени наставников и в связи со сложившейся эпидемиологической ситуацией в регионе и стране.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации или сами выберут себе партнёра или наставника, консультации между ними будут проходить чаще всего дистанционно, чтобы пройти аттестацию наставляемые могут выбрать себе тьютора, для работы с детьми над проектно – исследовательской деятельностью они воспользуются опытом наставника, который занимается проектной деятельностью, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

КОПИЯ ВЕРНА

Дата « 03 » 20 22 г.
Подпись _____
ФИО (обязательное поле)

Требования к учителю-наставнику

Наставник (коуч) — участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть учитель различных предметных направлений (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого (клиента)), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Это должен быть опытный педагог (учитель первой или высшей квалификационной категории), имеющий профессиональные успехи (отраслевые награды, победы в профессиональных конкурсах, публикации по педагогической деятельности, участник вебинаров, семинаров, мастер-классов), занимающийся инновационной деятельностью.

Учитель-наставник должен обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Учитель-наставник обязан:

- знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов;
- способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной деятельности;
- ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в лицее;
- способствовать профессиональному становлению наставляемого.

Требования к наставляемым

- изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности лицея 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, заведующим кафедрой и руководителем методического объединения, педагогами лицея.

Принципы реализации ПН

Реализация ПН строится на следующих принципах:

принцип научности — использование научно-обоснованных технологий; *принцип легитимности* — соответствие всех действий законодательству Российской Федерации;



принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности и делового стиля общения;

принцип конфиденциальности – неразглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым (передача ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН наставников и наставляемых обоюдного согласия (по выбору наставляемого);

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами:

беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

Деятельность наставника

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

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

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

Ожидаемые результаты:

Для молодого педагога

- успешная адаптации начинающего педагога в общеобразовательном учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах методики преподавания, психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий;
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие разработанного методического продукта (рабочая программа, конспект урока, проект, статья и т.д.)
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешная подготовка к процедуре аттестации.

Для наставника:

- эффективный способ самореализации;



- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Для образовательной организации:

- успешная адаптация молодых педагогов;
- повышение эффективности кадровой политики МБОУ «Шеркальская СОШ»;
- омолаживание педагогического коллектива;
- сплочение педагогического коллектива;
- повышение качества образования.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Организация наставничества. Закрепление педагогов-наставников за молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями и организация их работы

Работа наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, конструированию урока, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда учителя, классного руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности педагога.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации наставляемых к педагогической деятельности, предоставляя им методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Проведение анкетирования и составление информационной карточки наставляемых

С первых дней работы молодого учителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности педагогов в обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта наставляемого.

Выявление проблемных зон в работе наставляемых

Наставник ведет работу по выявлению причин возникших трудностей в работе наставляемых: недостаточные навыки работы с нормативной документацией; отсутствие навыков самоанализа; недостаточность владения педагогическими технологиями, затруднения в организации учебного процесса.

Составление планов работы с наставляемыми

План работы составляется индивидуально в зависимости от запросов наставляемого и включает:

- создание оптимальных условий для успешной работы;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с наставляемыми;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведенных уроков;
- оказание практической помощи по планированию и проведению мероприятий, в том числе предварительную работу со сценариями мероприятий и анализ проведенных мероприятий;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;

взаимопосещение уроков и мероприятий участниками программы и т.д.

КОПИЯ ВЕРНА

Дата « 11 » 20 22 г.

Подпись _____

М.В. Волосков

ФИО, должность

ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Организация наставничества предполагает следующие этапы, сроки определены примерно:

№ п/п	Этапы	Сроки	Функции
-------	-------	-------	---------

1.	Подготовительный	Август – сентябрь	Управленческая, прогностическая.
2.	Организационный	Сентябрь – октябрь	Диагностическая, методическая
3.	Практический	Октябрь – май	Деятельностная, аналитическая
4.	Обобщающий	Май – июнь	Деятельностная, аналитическая, прогностическая

ПЛАН РАБОТЫ
на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Форма отчетности	Отметка наставника о выполнении
1.	<p>-Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах;</p> <p>- Знакомство с нормативной документацией, правовыми актами в сфере образования (Закон 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС НОО, ФГОС ООО, Конвенция о правах ребенка, САНПиН и др.)</p> <p>-Проведение инструктажа по оформлению классного журнала, журналов; индивидуально-групповых, факультативных и кружковых занятий.</p>	сентябрь	<p>Календарно-тематическое планирование</p> <p>Памятка по заполнению классного журнала</p>	
2.	<p>-Выбор темы по самообразованию;</p> <p>-Участие в разработке (доработке) учебно-дидактических материалов;</p> <p>-Участие в оформлении учебного кабинета;</p> <p>-Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями обучающихся.</p> <p>Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей»</p>	октябрь	<p>Список учебно-дидактического материала</p> <p>Паспорт кабинета</p> <p>Памятка по ведению и оформлению тетрадей.</p>	

КОПИЯ ВЕРНА

Дата « 02 » 11 2022 г.

Подпись _____

И.А. Волоснова
ФИО должностного лица

3.	-Участие в заседании методического объединения; -Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету. -Подбор литературы по теме самообразования с использованием образовательных ресурсов Интернета; -Знакомство с условиями аттестации на 1 квалификационную категорию.	ноябрь	Протокол ШМО Выработка рекомендаций Список литературы	
4.	-Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися; -Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предметам начальной школы; -Анализ работы за первое полугодие.	декабрь	Выработка рекомендаций Участие обучающихся в школьном этапе Промежуточный отчет	
5.	- Участие в заседании методического объединения; -Занятие «Современные образовательные технологии в учебном процессе».	январь	Протокол МО Видеозапись занятия с использованием современных образовательных технологий	
6.	-Общие положения портфолио педагога; -Структура содержания и порядок ведения портфолио; -Оценивание материалов и портфолио.	февраль	Портфолио	
7.	-Участие в заседании МО (выступление по теме самообразования); -Проведение внеклассного мероприятия по предмету с обучающимися;	март	Протокол МО Презентация Сценарий мероприятия	



8.	-Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока»; -Практикум различных стилей педагогического общения (авторитарный, попустительский, демократический»); -Анализ стилей общения.	апрель	Памятка Подбор примеров ситуаций (информационный лист)	
9.	-Отчет молодого специалиста о проделанной работе; -Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год.	май	Отчет и заключение наставника с оценкой о проделанной работе	
10.	Совместная разработка системы уроков по теме или отдельного урока, консультации по волнующим вопросам с психологом, наставником, администрацией, участие в Педагогических советах, методических совещаниях, посещение уроков опытных учителей, регулярное ознакомление с педагогической и методической литературой, участие в работе временных творческих групп	В течение года		

КОПИЯ ВЕРНА

Дата «05» 11 2012 г.

Подпись [Подпись]

ФИО должностного лица