

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
2024-2025 учебный год
МКОУ «Вороновская СОШ»**

Составитель: Баяндина М.М.

Срок реализации: 1 год

с.Вороново

2024 г

Содержание программы

I. Пояснительная записка	1
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	1-2
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации	2-3
1.3 Цель и задачи программы наставничества.....	3
1.4 Срок реализации программы.....	3
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	3-4
II. Содержание программы	4
2.1 Основные участники программы и их функции.....	4
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	4-6
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	6
3.1 Организация контроля и оценки.....	6-7
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	7-9

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 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 и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодого специалиста в МКОУ «Вороновская СОШ» – 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.

Начинающий педагог слабо представляет себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на обновлённый ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю 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 молодому, начинающему педагогу, прибывшему в МКОУ «Вороновская СОШ». Нужно помочь адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую 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 сформировать мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодым педагогом на уровне МКОУ «Вороновская СОШ».

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает молодой учитель.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МКОУ «Вороновская СОШ» в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года, руководствуется такими правовыми и нормативными документами, как:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- Трудовой кодекс РФ - Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года №3273-р, п.29 «Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования Томской области»

- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребёнка» Национального проекта «Образование» - распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145

- Распоряжение Департамента Томской области «Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области» №305-р от 13.04.2020

- Приказ Отдела образования Администрации Кожевниковского района «Об утверждении муниципальной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Кожевниковского района

- настоящее Положение и другие нормативные акты, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников школы.

2. Основные термины

В настоящем Положении применены следующие понятия:

2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, форм.

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ФОП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, программой профессионального развития педагога (ИППР), классным и электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом методической работы МО учителей начальных классов.

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МКОУ «Вороновская СОШ» направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в МКОУ «Вороновская СОШ».
- 2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагогов через беседы и наблюдения.
- 3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого педагога, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников.
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества МКОУ «Вороновская СОШ» рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план работы МО учителей начальных классов составляется на год, в котором назначается наставник для молодого специалиста. Начало реализации программы наставничества с 02.09.2024 г., срок окончания 31.08. 2025 года.

1.5 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) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим

первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками.

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

Так, например, наставляемый педагог будет встречаться с наставником по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то на помощь придёт школьная служба медиации (социальный педагог, психолог).

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) **Пугачёва Ольга Александровна** – молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Наставник для молодого специалиста:

1) **Баяндина Марина Михайловна**,
учитель 1 квалификационной категории

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет следующие **функции**:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2.2. 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 молодым специалистом 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.

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;

- 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, 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.

Формы и методы работы с молодым специалистом: 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация МКОУ «Вороновская СОШ» - участников;
- наставник - участник программы;
- педагог-психолог, социальный педагог.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого педагога, наставника и всей программы в целом будет директор МКОУ «Вороновская СОШ».

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемым и наставником отчёта, как один из рассматриваемых вопросов, на заседании МО учителей начальных классов.

Итоговый контроль будет происходить на МО, специально посвящённый теме наставничества на основании результативности программы наставничества за

истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемого педагога реализации ИППР.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь МКОУ «Вороновская СОШ», усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в МКОУ «Вороновская СОШ». Педагог - наставляемый получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Учитель -наставник
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Учитель -наставник

	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Учитель-наставник
	Беседа : Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Учитель -наставник
Октябрь		
	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Учитель-наставник
	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Администрация школы
	Работа Наставляемого в МО. Определение темы самообразования.	Руководитель МО Учитель -наставник
	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Ноябрь		
	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Учитель -наставник
	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Учитель -наставник
	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Учитель -наставник
Декабрь.		
	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Учитель -наставник
	Консультация: Качественная рефлексия урока	Учитель -наставник
	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Учитель -наставник
	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Учитель -наставник
Январь		
	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Администрация школы
	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учи.ру.	Учитель -наставник
Февраль		
	Беседа. Портфолио ученика	Учитель -наставник

	Консультация .Виды уроков.	Учитель -наставник
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
	Текущие проблемы организации УВП	Учитель -наставник
	Беседа Корректировка рабочих программ	Учитель -наставник
Апрель		
	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Учитель –наставник Наставляемый специалист
Май		
	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель –наставник