

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 19**



**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«Учитель- Учитель»**

Составитель:

Игнатенко Н.Ю.

Срок реализации: 2 года

2025 – 2027 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка

1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3-4
• Взаимосвязь с другими документами организации	4-5
• Цель и задачи программы наставничества	5
• Срок реализации программы	5-6
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии	6

II. Содержание программы

2.1 Основные участники программы и их функции	6
2.2 Механизм управления программой наставничества	6-8

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

3. Организация контроля и оценки	9
--	---

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

9-14

V. Используемая литература

14

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 и 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. 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, 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 в соответствии:

1. Распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе 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». Перечень поручений Правительству Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника, состоявшегося 27 декабря 2023 года
2. ПРОЕКТ профессионального стандарта «Наставник» (официальный разработчик ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения», от 19.09.2023)
Источник <https://guppros.ru/ru/rubric/education/konkursy-minpros/nastavnik>
3. Концепция развития наставничества в Российской Федерации (одобрена Решением президиума ФГБУ Российская академия образования от 29.06.2023)
4. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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» <https://yadi.sk/i/KTf9hZr3GZ7s0Q>
5. Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций». Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях <https://disk.yandex.ru/d/7PwoNBu-tk2v1Q>

6. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях

Составленная программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным и электронным журналами, журналом по технике безопасности, журналом учёта внеурочной деятельности и планом социально-психологической службы.

• **Цель и задачи программы наставничества**

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

Задачи:

- Адаптировать молодого специалиста а также вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемого, а также качества обучения младших школьников.
- Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога и качества обучения школьников через сформированный отчёт Электронной школы.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 2 года.

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 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.

П.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

Кожухова О.О. - молодой специалист.

Наставник для молодого специалиста: Игнатенко Н.Ю.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две **функции** или относится к двум типам **наставников**:

- **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.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

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 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.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к молодому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодым специалистом:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

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.

III.ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3. Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемого, наставника и всей программы в целом осуществляет заместитель директора по УВР

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

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта, на МО учителей начальных классов, как один из рассматриваемых вопросов, а также на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, специально посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании МО учителей начальных классов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2028 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. 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;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефном наставляемом классе;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
Первый год стажировки	
Беседа: Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения преподаваемому предмету в школе. Инструктаж: Нормативно – правовая база школы (Устав школы, Программа развития школы, программы, методические рекомендации, ФГОС), правила внутреннего распорядка школы; Практическое занятие: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести классный журнал, личные дела обучающихся; Выполнение единых требований к ведению дневников и тетрадей; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника. Самоанализ урока наставником; Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию, составлению плана самообразования; Практикум по темам «Разработка конструкта урока», «Триединая цель урока и его конечный результат».	январь
Занятие: Планирование внеурочных занятий; Посещение уроков молодого учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи; Практическое занятие: Требования к плану воспитательной работы. Методы познания личности. План – характеристика класса. Тематика родительских собраний. Приемы работы с родителями. Беседа с родителями. Методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке. Типы, виды, формы урока; Практическое занятие. Как работать с ученическими тетрадями (изучение инструкции, советы по проверке тетрадей);	февраль
Занятие: Работа со школьной документацией. Ведение электронного журнала. Обучение составлению отчетности по окончанию четверти; Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний, обучающихся; Участие в работе ШМО и РМО. Знакомство с опытом работы учителей в школах района; Занятие: Современный урок и его организация; Практикум: Разработка конкурсных и олимпиадных заданий. Цель: научить молодого специалиста грамотно составлять конкурсные и олимпиадные задания. Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету.	март
Беседа: Организация индивидуальных занятий с различными категориями обучающихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности; Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций; Посещение молодым специалистом уроков учителя - наставника	апрель
Индивидуальная беседа: Психолого – педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний, обучающихся; Практикум: Домашнее задание: как, сколько, когда задавать; Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания»;	май
Второй год стажировки	
Оформление рабочей программы педагога, личных дел обучающихся и электронного классного журнала.	сентябрь

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
Изучение программ, методических пособий. Подбор/разработка диагностических материалов, методик Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования по предмету и составление плана в закрепленных классах Взаимопосещение уроков	октябрь
Планирование воспитательной работы на год Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в классе	
Наблюдение уроков, внеурочных и воспитательных мероприятий Ознакомление с нормативно-правовыми документами по аттестации педагогических кадров	
Выбор методической темы, освоение технологии работы над выбранной темой	
Практические занятия «Разработка учебно-дидактических материалов, ЭОР, ЦОР»; «Оформление учебного кабинета»	
Выполнение единых требований к ведению тетрадей Помощь в организации сообщений на МО	Ноябрь
Подбор литературы по теме самообразования, с использованием образовательных ресурсов Интернета Подготовка портфолио	
Практические занятия «Знакомство с методикой подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам по предмету» Презентация портфолио наставником Посещение уроков	
Участие в заседании методического объединения Проверка выполнения программы.	
Анализ работы за первое полугодие Подготовка проекта заявления на аттестацию и паспорта аттестующегося педагога	
Взаимопосещение уроков Разработка КИМов, ЦОР, дидактических материалов Составление портфолио педагога Проведение открытого урока	Декабрь
Практические занятия «Общие вопросы методики проведения внеурочных мероприятий по предмету с обучающимися»; «Изучение основ исследовательской деятельности с обучающимися по предмету»; «Современные образовательные технологии в учебном процессе»	
Изучение отзывов детей и их родителей о работе молодых специалистов Анализ контрольных работ, методы работы над ошибками.	
Консультации «Общие положения портфолио педагога. Структура содержания и порядок ведения портфолио»	
Организация самостоятельного проектирования урока молодым специалистом Самоанализ уроков Выступление на заседании МО по теме самообразования	
Посещение и анализ уроков Оценивание материалов портфолио	Январь
Анализ работы молодого специалиста с высокомотивированными обучающимися	
Мониторинг профессионального роста молодого специалиста Беседы с молодым педагогом по результатам третьей четверти.	
Проведение открытого внеклассного мероприятия по предмету Заполнение диагностической карты профессиональной деятельности молодым специалистом	
Проверка выполнения программы Вопросы подготовки обучающихся к ВПР	
	Февраль
	Март

Планируемые мероприятия	Срок исполнения
Анализ работы молодого специалиста с обучающимися с низкой мотивацией к обучению	
Консультация «Вопросы ДКР, ГКР, ВПР, ОГЭ, ЕГЭ»	Апрель
Подготовка к годовым контрольным работам	
Составление итоговых тестов для проверки	
Коррекция индивидуального образовательного маршрута молодого специалиста	
Практическое занятие «Анализ урока. Виды анализа урока»	
Практическое занятие «Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический)»	Май
Подведение итогов работы наставника со стажером за учебный год	
Отчет молодого специалиста о проделанной работе	
Оказание помощи в составлении личной карты самообразования молодого учителя на следующий учебный год	
Контроль выполнения программ, графика контрольных работ; составление характеристик	

Использованная литература

- Белых С.Л. Управление исследовательской активностью ученика: Методическое пособие для педагогов средних школ, гимназий, лицеев. 2-е, испр. доп. изд. / Под ред. А.С. Обухова. – Ижевск, 2007. – 64с.
- Громыко Ю. В. Понятие и проект в теории развивающего образования В. В. Давыдова // Изв. Рос. акад. образования.- 2000.- N 2.- С. 36-43.- (Филос.-психол. основы теории В. В. Давыдова).
- Постоева Е.С., Шевердин И.В. Презентация «Технология проектной деятельности». Курск: издательство «Учитель», 2006.
- Гузеев В.В. "Метод проектов" как частный случай интегральной технологии обучения.//Директор школы, № 6, 1995. — с. 39 – 47.
- Гузеев В.В. Образовательная технология: от приёма до философии. — М., 1996.
- Новикова Т. Проектные технологии на уроках и во внеурочной деятельности. //Народное образование, № 7, 2000. — с. 151-157.
- Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров/ Полат Е.С. и др. Под ред Е.С. Полат. - М.,: Издательский центр "Академия", 1999.
- Газета «Начальная школа» № 10 2006 год, Вихорева О.А. Программно-методическое обеспечение исследовательской деятельности учащихся в дополнительном образовании детей / О.А.Вихорева// Дополнительное образование. 2004. - №5.
- Голованов В.П. Дополнительное образование детей: сущность, функции, тенденции развития / В.П.Голованов // Дополнительное образование. -2004. №5.
- Голованова И.Ф. Дополнительное образование как условие формирования социальной активности учащихся: дис. канд.пед. наук: 13.00.01 / И.Ф.Голованова. С-Пб., 2005.
- Белых С.Л. Управление исследовательской активностью ученика: Методическое пособие для педагогов средних школ, гимназий, лицеев. 2-е, испр. доп. изд. / Под ред. А.С. Обухова. – Ижевск, 2007. – 64с.
- А также сайты:
festival@1september.ru
<http://www.school.edu.ru/catalog.asp>

