

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Министерство образования и науки Самарской области

Департамент образования Администрации городского округа Самара

МБОУ Школа № 74 г.о.Самара

РАССМОТРЕНО

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДЕНО

На заседании ШМО

Заместитель директора

Директор

МБОУ

Протокол № 1 от «28»
августа 2023 г.

по УВР

Школы № 74 г.о.

Самара

Кудряшова Р.С.

Протокол № 1 от «28»
августа 2023 г.

Захаркин А.А.

Приказ № 198-од от «29»
августа 2023 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2023/2024 учебный год**

Составитель:

Анненкова И.А.

Срок реализации: 1 год

2023 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	2
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	2
1.2 Взаимосвязь с другими документами организации	3
1.3 Цель и задачи программы наставничества.....	3
1.4 Срок реализации программы.....	3
1.5 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4.
II.Содержание программы	4
2.1 Основные участники программы и их функции.....	4
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	6
III.Оценка результатов программы и ее эффективности	6
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
3.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества.....	7
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год	8
Приложения	12-15

1. 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 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 педагогу предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающему педагогу 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 начинающему педагогу, нужно помочь ему адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с 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 педагогу, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей образовательной организации, так как у нас работают два молодых педагога.

1.2 Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества модели «педагог-педагог» разработана для реализации на базе МБОУ Школы № 74 г.о. Самара в соответствии с 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».

1.3 Цель и задачи программы наставничества

Цель: раскрытие потенциала личности наставляемого, создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодого специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим учреждения через освоение норм, требований и традиций с целью закрепления их в образовательной организации.
- 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 педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- 4) Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения детей через сформированный отчёт мониторинга
- 5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

1.4 Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план 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 или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы. 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 неопределённости.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.08.2024 года.

1.5 Применяемые формы наставничества и технологии

Основной моделью наставничества данной программы является «педагог-педагог». 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 2023 – 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов, 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, медиация, проектная.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемые:

1) **Стародубцева Е.В.**- молодой специалист, имеющий педагогический опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися. Находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник для молодого специалиста:

1) Заместитель директора по ВР Анненкова И.А.

Для реализации поставленных в программе задач все наставники выполняют **функцию**:

- создают комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогают с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролируют самостоятельную работу молодого специалиста.

Для дальнейшей корректировки программы можно использовать примерный перечень функций управления программой наставничества и примерный перечень необходимых мероприятий и видов деятельности (Приложение 1)

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 учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу учреждения, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- знакомить молодого специалиста с учреждением дополнительного образования, с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и воспитательных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в образовательной организации, 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, особенности деятельности учреждения 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 молодыми специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; открытые занятия, воспитательные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение занятий; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

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

- администрация организации;
- наставники - участники программы.

III. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов 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. Педагоги-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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данной образовательной организации;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

План реализации мероприятий программы наставничества на 2020/21 учебный год

№п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения
	<ul style="list-style-type: none"> -Представление молодых педагогов, заполнение информационной карты. -Беседа: Традиции учреждения. Ближайшие и перспективные планы учреждения. -Инструктаж: Нормативно-правовая база МБУ ДО Ивановского ЦДТ (программы, воспитательные планы), правила внутреннего распорядка учреждения. -Требования к оформлению документации. -Закрепление за молодыми специалистами наставников. -Определение темы по самообразованию. -Практические занятия: Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление рабочих программ, знакомство с УМК, методической литературой, поурочное планирование); Изучение инструкций: Как вести журнал, личные дела обучающихся. 	Сентябрь-октябрь
	<ul style="list-style-type: none"> -Организация работы наставников. -Торжественное чествование новых специалистов на мероприятии «День Учителя». -Составление плана работы молодого специалиста. -Выявление профессиональных затруднений в работе на начало года. -Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов 	сентябрь-октябрь
	<ul style="list-style-type: none"> -Методические разработки: требования к анализу учебного занятия и деятельности педагога на занятии. Типы, виды, формы занятия. -Занятие: «Работа с учебной документацией; обучение составлению отчетности по результатам образовательного процесса; изучение положения о текущем и итоговом контроле за знаниями обучающихся». -Занятие: «Современное учебное занятие и его 	ноябрь

	<p>организация».</p> <p>-Практикум: «Знакомство с методикой подготовки учащихся к конкурсам, соревнованиям по предмету».</p>	
	<p>-Беседа: Организация открытых занятий.</p> <p>Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.</p> <p>-Тренинг: Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций;</p> <p>-Круглый стол «Основные проблемы начинающего педагога»</p>	декабрь
	<p>-Индивидуальная беседа: «Психолого-педагогические требования к проверке, учёту и оценке знаний учащихся».</p> <p>-Обмен мнениями по теме: «Факторы, которые влияют на качество преподавания».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	январь
	<p>-Занятие: «Формы контроля знаний обучающихся».</p> <p>-Посещение учебных занятий, мероприятий, воспитательных мероприятий, праздников у опытных педагогов.</p> <p>-Посещение занятий молодого педагога с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.</p> <p>-Посещение открытого занятия молодого педагога-коллеги с целью знакомства с опытом работы. Анализ и самоанализ урока.</p> <p>-Практикум: "Современные образовательные технологии, их использование в образовательном процессе"</p>	февраль
	<p>-Дискуссия: «Трудная ситуация на занятии и ваш выход из неё».</p> <p>-Анализ педагогических ситуаций. Анализ различных стилей педагогического общения (авторитарный, либерально-попустительский, демократический). Преимущества демократического стиля общения. Структура педагогических воздействий (организующее, оценивающее, дисциплинирующее).</p> <p>-Беседа: «Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала».</p> <p>-Круглый стол «Использование инновационных технологий в учебно-воспитательном процессе».</p> <p>-Анализ учебно-воспитательной и методической работы молодых специалистов.</p>	март

	<p>-Неделя молодого педагога.</p> <p>-Практическое занятие: Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры).</p> <p>-Участие молодого специалиста в заседании МС (выступление по теме самообразования).</p> <p>-Беседа: Содержание формы и методы работы педагога с родителями.</p>	апрель
	<p>-Подготовка методических рекомендаций в помощь молодому специалисту.</p> <p>-Посещение и взаимопосещение учебных занятий.</p> <p>-Индивидуальные беседы и консультации с молодыми педагогами</p>	В течение года
	<p>-Оказание социально-психологической помощи молодым педагогам</p>	В течение года
	<p>-Выступление молодого специалиста на МО.</p> <p>Методическая выставка достижений педагога.</p> <p>-Анкетирование: Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.</p> <p>-Анкетирование: Оценка собственного квалификационного уровня молодым педагогом и педагогом-наставником.</p> <p>-Анализ и самоанализ результатов работы всех участников программы наставничества.</p>	май

Перечень необходимых мероприятий и видов деятельности

№ п/п	Функция управления программой наставничества	Необходимые мероприятия
1	Планирование	<ul style="list-style-type: none"> - подготовить условия для запуска программы наставничества - сформировать необходимый пакет нормативных документов для запуска программы - проинформировать коллектив - поставить цели и задачи программы наставничества, период времени реализации программы - сформулировать желаемые результаты в количественном и качественном выражении - разработать дорожную карту реализации программы - сформировать базы наставников и наставляемых с соответствия
2	Организация	<ul style="list-style-type: none"> - провести отбор наставников по заранее разработанным критериям в соответствии с поставленными целями программы - изучить требования, предъявляемые к наставникам - разработать оценочные процедуры и критерии оценивания - подготовить необходимый пакет документов (тесты, кейсы, оценочные листы) создать группу оценщиков. - подготовить методические материалы по взаимодействию в парах и группах. - обеспечить психологическое сопровождение для взаимодействия в парах и группах. - разработать памятку наставника.
3	Мотивация	<ul style="list-style-type: none"> - разработать систему мотивации для наставников (материальную, нематериальную). - проводить работу с наставляемыми для становления мотивации к получению новых знаний, приобретения нового опыта, приобщения к культуре, спорту и т.п.
4	Координация	<ul style="list-style-type: none"> - составить график встреч для обсуждения промежуточных результатов. - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга

		<p>эффективности реализации программы, проведения промежуточного контроля за процессом реализации программы через анкетирование наставников и наставляемых.</p>
5	Анализ и контроль	<ul style="list-style-type: none"> - подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых - сравнить с установленными показателя эффективности реализации программы. - сделать анализ плюсов и минусов, при необходимости внести корректировки - организовать поощрение наставников - сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе, включая завершивших программу наставляемых - создание информационно-презентационных материалов для продвижения примера успешной реализации программы наставничества через медиа, участников, партнёров

Отчётная форма по итогам 2023-2024 учебного года

- 1) Сохранение контингента обучающихся (прибывшие, выбывшие)
- 2) Мониторинг результатов по итогам полугодия
- 3) Общие сведения по итогам полугодия
- 4) Взаимопосещение занятий
- 5) Достижения обучающихся на конкурсах
- 6) Методические разработки, печатные работы
- 7) Участие в различных профессиональных конкурсах, конференциях, методических мероприятиях

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ,
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.		
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала педагога, включение его в инновационную деятельность.		
4	Совершенствование работы с мотивированными и одарёнными детьми.		