

Принято на заседании
педагогического совета
Протокол № 1 от 28.08.2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 8»

А.Г. Дюкин

Приказ № 299 от 05.09.2024 г.

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»**

2024-2025 учебный год

Содержание программы

I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества
Взаимосвязь с другими документами организации
Цель и задачи программы наставничества
Срок реализации программы
Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

Основные участники программы и их функции
Механизм управления программой наставничества

III. . Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки
Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

I. 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 и ФООП, 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 работают два вновь прибывших учителей, один из которых еще является студентом.

Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, программой воспитания, классным электронным журналами, 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 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 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.

2) Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых 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) Ослеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога.

5) Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год. Это связано с тем, что план ШМО естественного цикла составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых новых специалистов, а так же по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы, 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 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** 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 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, медиация, проектная.

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, 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.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

1) **Баженова Я.А.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 1 года, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

2) **Наставник для молодого специалиста:**

Дзюина Е.В. Заместитель директора по УВР, учитель английского языка высшей квалификационной категории

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 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.

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, будет наставник и руководитель ШМО.

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

Текущий контроль и **итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании ШМО учителей, как один из рассматриваемых вопросов.

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 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 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 наставляемых классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
 - рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

**План работы
педагога-наставника, учителя Дзюиной Е.В.,
с молодыми специалистами: учителем английского языка Баженовой Я.А.
на 2024-2025 учебный год**

Цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и **организация помощи по воспитательной работе с классным коллективом.**

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень его профессиональной подготовки на 2-й год сотрудничества;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- 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;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого педагога и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого педагога.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого педагога.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации молодого педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов современных педагогических технологий;
- умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу

**Мероприятия
по планированию, организации и содержанию деятельности**

№ п/п	Содержание деятельности, месяц	Дата	Исполнитель	Отметка о выполнении
1	Август			
1.1	проведение анкетирования с целью диагностики профессиональных дефицитов	27.08.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
1.2	планирование работы на 2024-2025 учебный год	28.08.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
1.3	консультация по составлению поурочных планов разных типов уроков в соответствии со стандартами ФГОС	25.08.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
2	Сентябрь			
2.1	консультация по ведению электронного журнала	03.09.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Ипатов А.Л.	
2.2	посещение уроков молодого специалиста	20.09.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
2.3	совместная разработка образцов конспектов уроков с учетом требований ФГОС	06.09.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
3	Октябрь			
3.1	посещение уроков молодого специалиста	18.10.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
3.2	посещение молодым специалистом уроков наставника и совместный анализ уроков	16.10.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
3.3	консультация наставника по вопросам выполнения требований по работе с ученическими тетрадями и приемам активизации учебно-	03.10.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	

	познавательной деятельности			
4	Ноябрь			
4.1	посещение уроков молодого специалиста	20.11.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Касимова Г.Г.	
4.2	совместная разработка образцов конспектов уроков с учетом эффективного использования методов обучения в образовательном процессе	01.11.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
4.3	посещение мероприятий в рамках городского конкурса молодых специалистов «Педагогический дебют»	20.11.2024- 28.11.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
5	Декабрь			
5.1	посещение уроков молодого специалиста	18.12.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
5.2	контроль качества и частоты проверки тетрадей	05.12.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
5.3	консультация по организации дистанционного обучения и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения	02.12.2024	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Смольникова О.А.	
6	Январь			
6.1	консультация по ведению и защите портфолио учащихся	14.01.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Сергеев Е.В.	
6.2	посещение уроков молодого специалиста	30.01.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
6.3	консультации по разработке и проведению	10.01.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	

	контрольных и проверочных работ			
7	Февраль			
7.1	совместная разработка образцов конспектов уроков с учетом требований ФГОС	01.02.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
7.2	посещение уроков молодого специалиста	08.02.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
7.3	консультация по вопросам эффективного общения с учениками и родителями	19.02.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Дюкина О.В.	
8	Март			
8.1	организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей	05.03.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Медведева И.Н.	
8.2	посещение уроков молодого специалиста	03.03.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
8.3	консультация по организации работы с учащимися с низкой мотивацией	10.03.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Мышкина Л.В.	
9	Апрель			
9.1	контроль качества и частоты проверки тетрадей	08.04.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Касимова Г.Г.	
9.2	посещение уроков молодого специалиста	11.04.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
9.3	посещение молодым специалистом уроков наставника и совместный анализ уроков	22.04.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
9.4	консультация по вопросам подготовки, организации и проведения мероприятий внеурочной	04.04.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Сергеев Е.В.	

	деятельности			
10	Май			
10.1	посещение уроков молодого специалиста	07.05.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
10.2	организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей	12.05.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А., Ворончихина А.Н.	
10.3	анализ работы за 2024-2025 учебный год	29.05.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
11	Июнь			
11.1	проведение анкетирования с целью диагностики профессиональных дефицитов	06.06.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	
11.2	планирование работы на 2024-2025 учебный год	10.06.2025	Дзюина Е.В., Баженова Я.А.	

