

«Согласовано»
Зам. директора по УВР
_____/Подловилина С.В.
«28» августа 2022 г.

«Утверждаю»
Директор МОБУ СОШ №44
_____/Р.С. Чаппарова
«29» августа 2022 г.



Программа наставничества молодого специалиста

«Учитель-учитель»
на 2022/2023 учебный год

Составила:
учитель истории и обществознания
первой квалификационной категории
Дудникова Ольга Александровна

Сургут

2022-2023 гг.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ СОШ №44 создана в связи с тем, что в конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Профессиональная помощь необходима молодым, начинающим педагогам, и поэтому поддержка, методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ СОШ №44.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию у молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 01.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии:

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СОШ №44 целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Цели:

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
5. Ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, мастер-классы и т.д.)

Этапы реализации программы:

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

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

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

Участники программы:

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант — создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией 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.

Наставляемый: 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.

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 потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-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.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Саттарова Рушана Фахридиновна, молодой специалист первого года работы, испытывающая затруднения в организации учебного процесса.

Наставник: Дудникова Ольга Александровна.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-изучение нормативно-правовой базы в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего педагога по занимаемой должности;

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

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

-изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста, его увлечений, круга досугового общения, его отношения к проведению уроков и внеклассных мероприятий, к участникам образовательных отношений;

- оказание методической помощи в подготовке к урокам, к родительским собраниям, внеклассным мероприятиям;

- контроль самостоятельного проведения молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- привлечение молодого педагога к участию в общественной жизни коллектива, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участие в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, внесение предложений о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- мониторинг процесса адаптации молодого специалиста, результатов его педагогической деятельности;

-подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшему развитию педагогического мастерства.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучение нормативных документов, определяющих педагогическую деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнение плана профессионального становления в установленные сроки;

- регулярная работа над повышением профессионального мастерства, обеспечение овладения практическими навыками по занимаемой должности;

- изучение путем наблюдения, посещения уроков и внеклассных мероприятий опыта работы наставника, определение траектории взаимоотношений молодого специалиста и наставника;

- совершенствование своего общеобразовательного и культурного уровня;

- регулярный отчет о своей работе перед наставником и руководителем школьного методического объединения

3.2. 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 их 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 молодого специалиста на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

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

1. Администрация организации – участников;

2. Наставник – участник.

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		

3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества.	Учитель -наставник
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставников.	Учитель -наставник
5.	Определение профессиональных дефицитов молодого специалиста.	Учитель -наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы Наставника с Наставляемым лицом.	Учитель-наставник
7.	Изучение УМК. Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС	Учитель -наставник
8.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
9.	Работа молодого специалиста в школьном методическом объединении. Определение темы самообразования.	Руководитель МО Учитель -наставник
10.	Обеспечение участия молодого специалиста в городской и школьной Декадах молодых специалистов	Руководитель МО Учитель -наставник
Октябрь		
11.	Консультация по организации индивидуальных занятий с различными категориями детей. Обеспечение индивидуального подхода в организации учебно-воспитательной деятельности.	Учитель-наставник
12.	Анализ процесса адаптации молодого специалиста через посещение уроков.	Администрация школы
13.	Консультация: организация индивидуальной работы со слабоуспевающими.	Учитель-наставник
14.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Учитель -наставник
15.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
Ноябрь		
16.	Беседа: «Педагогические проблемы молодого специалиста».	Учитель -наставник
17.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС.	Учитель -наставник
18.	Консультация «Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время»	Учитель -наставник
19.	Участие молодого специалиста в Декаде истории и обществознания.	Учитель –наставник Наставляемый
Декабрь		
20.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом.	Учитель -наставник
21.	Консультация: качественная рефлексия урока.	Учитель -наставник
22.	Консультация: применение здоровьесберегающих технологий на уроках.	Учитель -наставник
23.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
Январь		
24.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег.	Администрация школы
25.	Консультация: олимпиадное движение школьников. Платформа Учи. ру.	Учитель -наставник
26.	Консультация: уроки по финансовой грамотности.	Учитель -наставник

	Платформа «Банк России»	
Февраль		
27.	Беседа. Портфолио ученика.	Учитель -наставник
28.	Консультация: типы уроков по обновленным ФГОС ООО.	Учитель -наставник
29.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	
30.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
Март		
31.	Беседа: корректировка рабочих программ.	Учитель -наставник
32.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
Апрель		
33.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица.	Учитель –наставник Наставляемый специалист
34.	Участие наставляемого в Отчетной Декаде молодых специалистов	Учитель –наставник Наставляемый специалист
35.	Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.	Учитель -наставник
Май		
36.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица.	Учитель –наставник
37.	Ознакомление с нормативной документацией по Конкурсу профессионального мастерства «Педагогическая надежда»	Учитель –наставник Наставляемый специалист

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Количественные:

100% реализация запланированных мероприятий программы

Участие наставляемого в 100% запланированных мероприятий программы.

Выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов школы за 2022-2023 учебный год

Качественные:

Положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемого (степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельностью)

Применение наставляемым полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения уроков наставником, методистом, заместителем директора; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ; анализа динамики в уровне сформированности функциональной читательской грамотности по итогам диагностических процедур)

Успешное прохождение процедуры аттестации на первую квалификационную категорию

Поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Формы контроля: анкетирование, наблюдение на уроках и внеурочной деятельности, листы экспертной оценки, диагностика профессиональных затруднений, анализ деятельности учителя по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов лица.