

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия №2»
городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

Утверждаю
Директор МАОУ «Гимназия №2»
Р.Р.Мушарапов
« » 2022г.



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2022-2023 учебный год
МАОУ «Гимназия №2» г.Стерлитамак РБ**

Срок реализации: 1 год

2022 г.

Содержание программы

Пояснительная записка	3
1. Актуальность разработки программы наставничества	3
2. Цель и задачи программы наставничества.....	3-4
3. Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
4. Основные виды деятельности	4
5. Формы и методы работы наставника с наставляемыми.....	4
6. Принципы наставничества.....	5
Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
Содержание программы	5
1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
2 Механизм управления программой наставничества.....	6
3. Организация контроля и оценки.....	6
Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	-6-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МАОУ «Гимназия №2» г.Стерлитамак РБ (далее - гимназия) создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике. Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014г. №2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Профессиональная помощь необходима начинающим педагогам, учителям, меняющим условия работы, специальность и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач гимназии.

Решению этих стратегических задач кадровой политики гимназии будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой программе отражена возможность любого специалиста работающего в гимназии получить поддержку опытных педагогов-наставников, готовых оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу учителя (наставника) по развитию молодого педагога (наставляемого) 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.

Программа наставничества (далее – программа) гимназии отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. Цель наставничества: успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;
4. Ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления наставляемого лица.

Это связано с тем, что план кафедр учителей гимназии 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 школы или руководитель, 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. Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

3. Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей гимназии целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

4. Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе кафедр учителей гимназии.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности наставляемого лица.

5. Формы и методы работы наставника с наставляемыми:

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

6. Деятельность наставника

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.

7. Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста и т.д.)

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Хабибуллина Анастасия Николаевна, учитель начальных классов, молодой специалист.

Наставник: Ахматшина Анжелика Петровна, учитель начальных классов, высшей категории, 29 лет стажа.

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 наставляемому:

- 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 куратору и руководителю методического объединения

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.

3. Организация контроля и оценки

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

- куратор наставничества;
- наставники - участники программы

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА 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	Куратор
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей гимназии. Обучение наставников	Куратор
5.	Беседа: Профессиональные дефициты наставляемого специалиста.	Наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Куратор, наставник
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Наставник
8.	Посещение уроков наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Наставник

Октябрь		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Наставник
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование	Куратор, наставник
11.	Участие наставляемого в работе кафедры УНК. Определение темы самообразования	Зав.кафедрой УНК, наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Наставник
14.	Посещение уроков наставляемого специалиста	Куратор, учитель -наставник
Ноябрь		
15.	Беседа. Педагогические проблемы наставляемого специалиста	Куратор, учитель -наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС (третьего поколения)	Наставник
17.	Консультация. Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Наставник
Декабрь		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Наставник
19.	Консультация. Качественная рефлексия урока	Наставник
20.	Консультация. Здоровьесберегающие технологии	Наставник
21.	Посещение уроков наставляемого специалиста	Наставник
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя начальных классов
23.	Консультация. Олимпиадное движение школьников Платформа Учи.ру.	Наставник
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Наставник
25.	Консультация. Виды уроков	Наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Наставник
28.	Беседа. Корректировка рабочих программ	Наставник
29.	Открытое занятие наставляемого специалиста	Наставляемый

Апрель

30.	Практикум. Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на заседании кафедры по теме самообразования)	Наставляемый
Май		
31.	Отчет о деятельности наставника и наставляемого лица	Наставник, наставляемый
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений наставляемого лица	Наставник