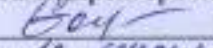


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 114 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара

«Согласовано»

Зам. директора по УВР

 Соколова Г.И.
« 18 » сентября 2023г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ Школы № 114

Терина Ж.В.
« 18 » сентября 2023г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
2023 – 2024 учебный год

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 114 с углубленным изучением отдельных предметов»
городского округа Самара

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Национальный проект «Образование» ставит задачу - внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, так как 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 и сложный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. 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. Иногда помощь наставника оказывается необходимой и учителям, испытывающим трудности в реализации организационных, технических или методических аспектов образовательного процесса. Помощь коллег, соратников в таких случаях может быть своевременной и эффективной.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс практического и профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Опытные учителя, педагоги-наставники, обучая наставляемых, передавая им свой опыт, совершенствуют своё мастерство и получают новый эмоциональный импульс от успешной деятельности. 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 несколько пар молодых учителей и их наставников.

- 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, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- **Взаимосвязь с другими документами организации**
Наставничество разных моделей поставлено как задача в национальном проекте «Образование»

В соответствие с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

При составлении программы наставничества мы опирались на требования и подходы городской системы наставничества, Положение о наставничестве школы, практику организации наставничества.

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами школы: ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, Программой воспитания, другими локальными актами..

- **Цель и задачи программы наставничества**

Программа наставничества МБОУ «Школа № 114» направлена на достижение следующей **цели**: повышение качества образовательного процесса посредством максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях образования, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

- 1) Адаптировать молодых и 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.

3) Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

4) Поддержать в профессиональном становлении молодого педагога, эффективное средство его профессионального развития,

5) Помочь в деятельностном освоении современной образовательной практики,

6) Закрепить наставляемого в образовательном учреждении,

7) Создать условий для рефлексии собственной деятельности и замечательная профилактика профессионального выгорания наставника.

4) Оценить результаты программы и ее эффективность.

- **Срок реализации программы 1 учебный год.**
- Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ Школа №114 составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также 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, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.
- Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 25.05.2024 года.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Организационно-методические подходы с учётом конкретных условий школы

Участники программы обозначены в приказе по школе.

В наших условиях молодые специалисты – часто бывшие ученики школы, получившие профессиональное образование. В связи с этим адаптационный период у этих наставляемых может быть сокращён: молодые специалисты знают школу, учителей, традиции, содержание адаптационного периода для них заключается в освоении нового статуса.

В основе методики наставничества используем системно-деятельностный подход. Используются также различные методы и формы. На заключительном этапе значительная роль отводится рефлексии, самоанализу, самооценке.

Этапы работы с молодым специалистом

Традиционные	Конкретизация этапа
1-ый- адаптационный: наставник определяет круг обязанностей и полномочий специалиста, выявляет	1-ый адаптационный: Установление контакта, наставник вместе с молодым специалистом определяют

востребованные компетенции в его умениях и навыках, на основе которых выработывает программу адаптации	достижения и сильные стороны подопечного, его представления об профессиональном успехе, выявляют проблемы и трудности, составляют план, (или программу), выбирают способы и формы работы.
2-ой этап -практический	2-ой этап – практический. Наставник и молодой специалист реализуют намеченное в совместной деятельности, используя системно-деятельностный подход, применяя различные формы: консультации по содержанию предмета и методическим приёмам, взаимопосещение уроков, совместное проектирование уроков, собеседование по решению проблем и др
3-ий этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, степень готовностинаставляемого к выполнению функциональных обязанностей.	3-ий этап – контрольно-оценочный Совместный анализ результатов, выявление сформированных компетенций, анализ степени решения профессиональных проблем.

В работе наставника используются следующие психолого-методические подходы

Во-первых, это установление личного контакта, обеспечивающего взаимодействие.. Первые шаги навстречу делает наставник, он своей открытостью, ненавязчивым желанием помочь располагает к себе молодого учителя, вызывает доверие.

Во-вторых, учёт индивидуальных профессиональных интересов наставляемого, его личностных особенностей.

В-третьих, психологическая поддержка посредством создание ситуации успеха, придание гласности достижения начинающего специалиста.

В-четвёртых, организация совместной деятельности, что обеспечивает возможность проб, неформальную передачу опыта, погружение в предметную практику. Так, совместное проектирование уроков создаёт среду творческого и интенсивного обучения.

В процессе наставничества используются следующие формы: собеседования, консультации, взаимопосещения уроков, совместное проектирование урока или фрагмента учебного процесса с использованием электронных ресурсов

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

2.2. Механизм управления программой

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, склонности, круг досугового общения;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- 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.

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

- администрация организации ,
- наставники - участники программы.