

Принята на заседании
педагогического совета
Протокол №1
от «25» августа 2022 года

Утверждена приказом директора
МОУ «Чеканская аграрная
средняя школа»
от «25» августа 2022 г. № 100
Директор _____ Н.В.Дюкина

**Программа наставничества
в МОУ «Чеканская аграрная средняя школа»**

Срок реализации 1 год (с 01.09.2022 по 31. 05 2023 года)

Содержание программы

1. Пояснительная записка.....	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества.....	3
1.2.Взаимосвязь с другими документами организации.....	3
1.3 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.4.Срок реализации программы.....	4
1.5.Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
2.Содержание программы.....	4
2.1 Основные участники программы и их функции.....	4
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	5
3. Оценка результатов программы и ее эффективности.....	5
3.1 Организация контроля и оценки.....	5
4. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год.....	6

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.

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 прибывшего учителя, 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 на уровне образовательной организации.

Программа актуальна для образовательной организации, так в данный момент в школе имеется молодой специалист – учитель географии, зам.директора по УВР

1.2. Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МОУ «Чеканская аграрная средняя школа» 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, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

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

1.3.Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МОУ «Чеканская аграрная средняя школа» направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, 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 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 школьников.

5)Оценить результаты программы и ее эффективность.

Программа наставничества МОУ «Чеканская аграрная средняя школа» рассчитана на 1 год. Данный срок реализации позволяет оперативно скорректировать программу в зависимости от кадрового состава и сложившихся обстоятельств.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2022 г., срок окончания 31.05 2023 года.

1.5.Применяемые формы наставничества и технологии

Основной формой наставничества данной программы является «учитель-учитель». 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.

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. Среди основных *задач* взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в МОУ «Чеканская аграрная средняя школа»; ускорить процесс профессионального становления учителя..

2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции.

Наставляемая:

1) молодой специалист, имеющий малый опыт работы — от 0 до 3 лет.

Наставник для молодого специалиста-учитель-стажист ,опыт работы 37 лет

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции или относится к двум типам наставников:

1. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

2. Наставник-предметник - опытный учитель по географии, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку в преподавании предмета.

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 прибывшим специалистом являются:

Обязательность - проведение работы со 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 1 года.

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;

-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);

- 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.

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.

Формы и методы работы с молодыми и новыми специалистами: беседы; 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.

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берет на себя администрация МОУ «Чеканская аграрная средняя школа»

3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контроль и оценка работы наставляемого, наставника и всей программы в целом осуществляет заместитель директора по УВР.

Оценка осуществляется в рамках текущего контроля и итогового контроля. Результаты контроля рассматриваются на итоговом педагогическом совете.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2022-2023 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставника будет высокий уровень включенности молодого (нового) специалиста 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя в коллективе МОУ «Чеканская аграрная средняя школа»;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в классах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Область применения. Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована, как часть реализации в МОУ «Чеканская аграрная средняя школа» профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в МОУ «Чеканская аграрная средняя школа»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, подготовка публикации, серия семинаров, разработка методического пособия.

Формы контактов наставника и наставляемого

	Форма	Описание
1	Прямое	Непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке

2	Опосредованное	Осуществление формального контакта путем советов, рекомендаций.
3	Индивидуальное	Закрепление за наставником одного наставляемого
4	Открытое	Двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого
5	Скрытое	Наставник незаметно воздействует на наставляемого

План мероприятий

№ п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
1.	1. Проведение собеседования с наставником 2. Обучение наставника.	август	Директор, Заместитель директора по УВР
2.	2. Организация встречи наставника и наставляемого: -Изучение нормативно правовой базы школы, дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, положения о наставничестве. -Требования к оформлению школьной документации. 3. Беседы с молодым педагогом по результатам первой четверти: Успеваемость учащихся, «Формы и методы работы на уроке», «Система опроса учащихся». 4. Наблюдение уроков, внеклассных мероприятий наставником.	сентябрь	Директор, Заместитель директора по УВР
3.	1. Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого: «Составление плана работы молодого специалиста». 2. Проведение второй рабочей, встречи наставника и наставляемого: «Самоанализ урока», «Организация индивидуальной работы с обучающимися». 3. Наблюдение уроков, внеклассных и воспитательных мероприятий.	Август-сентябрь	Наставник Наставляемый
4	1. Взаимопосещение уроков. 2. Встреча наставника и наставляемого: «Самообразование педагога».	Февраль	Наставник Наставляемый

5.	1. Встреча наставника и наставляемого: «Подготовка к годовым контрольным работам: составление итоговых тестов для проверки», «Вопросы, связанные с подготовкой к ВПР».	Март	Наставник Наставляемый
6.	1. Взаимопосещение уроков. 2 . Встреча наставника и наставляемого: - беседа «Участие молодого учителя в анализе уроков»,	Апрель	Наставник Наставляемый Заместитель директора по УВР
7.	1. Участие молодого специалиста в заседании ШМК 2. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май — июнь	Наставник Наставляемый Директор Заместитель директора по УВР