

Утверждаю.

Директор МБОУ им.Л.Н.Толстого

Н.Ю.Пахомов

Приказ №317-о от 26.08.2021г



**Программа наставничества
(форма «учитель-учитель»)
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения им.Л.Н.Толстого
2021-2022 учебный год**

2021г

Пояснительная записка

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 школу – 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. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста молодых специалистов является одной из ключевых задач кадровой политики МБОУ им.Л.Н.Толстого.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи сведением профессионального стандарта педагога и новых ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста.

Начинающему учителю необходима адресная профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, 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 педагогической 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 шесть молодых педагогов и один вновь прибывший учитель.

Срок реализации программы: 1 год

Целью наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого и вновь прибывшего специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого и вновь прибывшего специалиста и организация взаимопосещения.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности (по четвертям).
4. Помощь молодому учителю в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Привлечение молодого педагога к участию в работе педагогических сообществ.
7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности молодого и вновь прибывшего педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми учителями:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав молодого специалиста;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

Ожидаемые результаты реализации программы наставничества.

1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
3. Наставляемые лица 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.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству 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 группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

№	ФИО	Образование	Предмет	Стаж	Наставник
1	Архипкина Екатерина Сергеевна	высшее, Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение высшего	начальные классы	2	Шморгун Т.В., учитель начальных классов

		образования «Липецкий государственный педагогический университетим. П.П. Семенова – Тян – Шанского», факультет психологии и педагогики 2017 г. начальное образование			
2	Ельчанинов Алексей Витальевич	высшее, Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение высшего образования «Липецкий государственный педагогический университетим. П.П. Семенова – Тян – Шанского» (с двумя профилями подготовки: ОБЖ, технология) 2019 г.	технология, ОБЖ	2	Прибылов А.В., преподаватель-организатор ОБЖ
3	Игнатова Юлия Сергеевна	высшее, Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение высшего образования «Липецкий государственный педагогический университетим. П.П. Семенова – Тян – Шанского» «Биология и химия» 2019	химия, биология	2	Коннова Н.В.,
4	Мухортых Дмитрий Игоревич	высшее, Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение высшего образования «Липецкий государственный педагогический университетим. П.П. Семенова – Тян – Шанского» (с двумя профилями подготовки: ОБЖ, технология) 2020 г.	технология, ОБЖ	1	Некрылова Т.А., учитель технологии
5	Пожидаев Иван Александрович	Высшее профессиональное / Елецкий государственный педагогический институт, 2006 г.	английский язык	2	Кочетова Н.Н., учитель английского языка
	Морозова Полина Владимировна	высшее (бакалавр) 2017	русский язык,	4	Ряховская Наталья Михайловна, учитель

6		РФ ФГБОУ ВО ЛГПУ им. П.П. Семёнова-Тян-Шанского», начальное образование	литература		русского языка
7	Рамазанова Лейли Мурадалиевна	высшее, Рязанский государственный университет, 1997г, психолого-педагогическое образование	педагог-психолог	1	Булах Татьяна Александровна

Планируемые мероприятия реализации программы наставничества

Второй год обучения

Тема: «Самостоятельный творческий поиск»

№ п/п	Содержание работы	сроки	ответственный
1	- Самообразование как источник индивидуального роста педагога. - Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности». - Развитие творческих способностей обучающихся.	Сентябрь	Зам. директора
2	- Интеграция – один из путей развития познавательного интереса обучающихся. Особенности смешанного обучения. - Дискуссия «Способы самообразования обучающихся». Организация дистанционного обучения. - Методические рекомендации по теме самообразования.	Октябрь	Руководители МО Наставники
3	- Информационно-коммуникативные технологии в преподавании предмета. - Практикум «Проектирование урока с применением электронного обучения и дистанционных технологий». - Методические рекомендации «Алгоритм использования электронного обучения»	Ноябрь	Зам. директора Руководитель МО
4	- Основы теории развивающего обучения. - Семинар «Сравнение традиционных и развивающих подходов к обучению»	Декабрь	Зам. директора Руководители МО
5	- Стили педагогического общения. - Основы составления психолого-педагогической характеристики класса и обучающегося. - Анализ планов воспитательной работы.	Январь	Зам. директора, руководитель МО классных руководителей
6	- Индивидуализация и дифференциация обучения – основные направления современного образования. - Деятельность учителя на уроке с личностно-ориентированной направленностью. - Практикум «Проектирование уроков».	Февраль	Зам. директора Руководители МО Педагог-психолог
7	- Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. - Дискуссия «Работа с неуспевающими учащимися».	Март	Руководители МО Наставники

8	- Микроисследование «Проблемы молодых учителей». - Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». - Творческий отчет молодых учителей.	Апрель	Зам. директора Руководитель МО Наставники
9	- Подведение итогов работы Школы молодого педагога. - Корректировка рабочих программ.	Май	Зам. директора Руководители МО

Третий год обучения

Тема: «Выбор индивидуальной педагогической линии»

№ п/п	Содержание работы	сроки	ответственный
1	- Культура педагогического общения. - Микроисследование «Выявление тенденций к приоритетному использованию стилей педагогического общения». - Изучение нормативно-правовой базы	Сентябрь	Зам. директора
2	- Изучение нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников. - Моделирование воспитательной системы класса	Октябрь	Руководители МО классных руководителей Наставники
3	- Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. - Дискуссия «Отметка и оценка – одно и то же?» (Средневзвешенная система оценивания)	Ноябрь	Зам. директора Руководитель МО
4	- Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся. - Дискуссия «Домашнее задание: как, сколько, когда?»	Декабрь	Зам. директора Руководители МО
5	- Активные методы обучения. - Внеклассная работа по предмету. - Работа с одаренными детьми.	Январь	Зам. директора, руководитель МО
6	- Навыки коммуникации и общения в современном образовании. - Семинар «Имидж современного учителя».	Февраль	Зам. директора Руководители МО Педагог-психолог
7	- Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. - Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?»	Март	Руководители МО Наставники Педагог-психолог
8	- Научно-исследовательская деятельность молодых педагогов. - Концепция многопрофильного обучения. - Модель выпускника школы. Социальный заказ общества.	Апрель	Зам. директора Руководитель МО Наставники
9	- Творческий отчет молодых учителей. - Портфолио молодого учителя. - Планирование работы на 2021-2022 уч.год	Май	Зам. директора Руководители МО

Консультации:

- Структура урока и методика преподавания в соответствии с ФГОС.
- Технологическая карта урока.
- Рабочая программа воспитательной работы МБОУ им.Л.Н.Толстого. План воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- Коллективный договор. Система стимулирующих выплат.
- Взаимодействие учителя –предметника с классным руководителем по вопросам организации учебно-воспитательного процесса в классе, индивидуальной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний.
- Реализация плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
- Участие молодого педагога в работе профессиональных сообществ.
- Формирование и развитие универсальных учебных действий на основе использования современных образовательных технологий, активных формы и методы обучения.
- Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению учебных затруднений.
- По текущим проблемам реализации рабочих программ.
 - Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время.
 - Участие молодого педагога в реализации инновационной деятельности МБОУ им.Л.Н.Толстого.
 - Дифференцированное обучение.
 - Критериальная оценка знаний обучающихся.
 - Корректировка календарно – тематического планирования рабочих программ;
 - Эффективность реализации плана воспитательной работы классного руководителя (при наличии классного руководства).
 - «Здоровьесберегающие технологии».
- Качественная рефлексия урока
- «Проектная деятельность учителя».
- Виды уроков.
- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства.

Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
- индивидуальный план (программа) работы Наставника с Наставляемым лицом;
- отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
- программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества.