

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №13 пос. Винодельненский
Ипатовского района Ставропольского края**



УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ СОШ №13
пос. Винодельненский
Здоренко Г.В.
Приказ № 92 от 02.09.2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2024-2027 учебный год

Составитель:
Кардашова С.И. – учитель физики

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.

- 1. Цели и задачи Программы наставничества «Учитель - Учитель».**
- 2. Ожидаемые результаты Программы.**
- 3. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества .**
- 4. Сроки и этапы реализации Программы.**
- 5. Виды контроля работы молодого специалиста.**
- 7. Приложение - Индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника.**

Введение

В соответствии 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).

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Одной из актуальных проблем современной школы является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа «Наставничество» призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Программа «Наставничество» предусматривает организацию системной работы учителя-наставника с целью помощи малоопытному учителю в процессе его профессионального становления. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у малоопытного специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у малоопытного специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Организационные основы наставничества:

1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
2. Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора по методической работе, методист.
3. Деятельность наставника регламентируется Положением о наставничестве.

Параметры реализации программы:

Программа «Наставничество» должна помочь становлению малоопытного педагога на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

1. **Цели Программы** - разработка комплекса мероприятий и формирующих их действий по организации взаимоотношения наставника и наставляемого в форме «учитель-учитель», способствующих успешному закреплению на месте работы или в должности педагога малоопытного специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Указанная цель предполагает решение ряда задач:

- 1) Содействовать успешной адаптации малоопытного и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности
- 2) Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- 3) Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- 4) Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 5) Оказать психолого-педагогическую помощь педагогам в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания.

Осуществляя руководство малоопытными специалистами, наставник выполняет следующие **функции**:

- **планирование деятельности малоопытного специалиста** (определяет методику обучения малоопытного специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- **консультирование малоопытного специалиста** (знакомит с нормативными документами по организации УВП, с гигиеническими требованиями к

- условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- **оказание всесторонней помощи малоопытному специалисту** в решении возникающих в процессе работы проблем;
 - **посещение занятий** вместе с малоопытным специалистом у опытных педагогов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи малоопытного учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

2.Ожидаемые результаты .

Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности малоопытных (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации.
- Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.
- Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата 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.

3. Показатели эффективности внедрения Программы наставничества

1. В части оценки наставнической программы в образовательной организации подобными критериями могут быть:

- Соответствие условий организации наставнической деятельности требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в модели и программах;
- Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- Наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- Положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в образовательной организации:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника программы наставничества в образовательной организации критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- Улучшение и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- Нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- Повышение уровня самооценки наставляемого;
- Активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- Степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности.

4. Сроки и этапы реализации Программы.

Срок реализации программы 3 года.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности малоопытного учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в три этапа в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

1 этап (Первый год)- Адаптация малоопытного специалиста.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий малоопытного специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить малоопытного специалиста с деятельностью МКОУ СОШ № 13 пос. Винодельненский и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с малоопытным специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации малоопытного специалиста (на 3 месяца – с августа по октябрь).

Мероприятия по адаптации проводятся в первые 3 месяца работы малоопытного специалиста.

Работа с малоопытным специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть перед встречей с малоопытным педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы малоопытному и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации малоопытного педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство малоопытного специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе: Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например, миссия, Устав, Программа развития и т.д.;
- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
 - ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
 - обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
 - ознакомить с организационной структурой школы;
 - провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
 - ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
 - ознакомить с требованиями к внешнему виду;
 - ознакомить с требованиями пропускной системы, порядком открывания и закрывания кабинета;
 - предоставить информацию личного плана: местонахождение столовой, туалетов, места для отдыха и т.д.;
 - предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
 - объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.
- Существующие правила и процедуры;
- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
 - ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
 - ознакомить с контактными лицами вне учреждения;

- ознакомить с кабинетом (рабочий стол, оснащение, места хранения рабочих материалов, методической литературы), объяснить особенности использования ТСО, персонального компьютера и возможностей локальной сети учреждения (диски и хранящаяся на них информация, директории общего пользования и т.д.), проконсультировать по пользованию конкретными программными продуктами.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по методической работе или методистом школы.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная малоопытным специалистом;
- Отзыв наставника о результатах адаптации малоопытного специалиста;
- Индивидуальный план адаптации малоопытного специалиста;

Зам. директора по методической работе совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации малоопытного специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Результаты оценки адаптации малоопытного специалиста оформляются в виде заключения об адаптации малоопытного специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки могут быть приглашены малоопытный специалист.

Собеседование с малоопытным специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает малоопытному специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы малоопытного специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития малоопытного специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2 (Первый-второй год) - Профессиональное развитие малоопытного специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого и вновь прибывшего педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь прибывшего педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает,

что необходимо посетить 10-15 занятий малоопытного и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

По результатам выполнения малоопытным специалистом индивидуального плана адаптации учитель-наставник совместно с малоопытным специалистом не позднее, чем за 2 недели до окончания 1-го этапа составляет проект индивидуального плана профессионального развития, до конца второго года работы малоопытного специалиста.

Мероприятия по развитию малоопытного специалиста проводятся с ноября по май.

Работа с малоопытным специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- самообучение;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МКОУ СОШ № 13 пос. Винодельненский

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания данного этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития малоопытного специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Отзыв учителя-наставника о результатах профессионального развития малоопытного специалиста;
- Индивидуальный план профессионального развития малоопытного специалиста (с отметками о выполнении и перечнем выполненных мероприятий, не предусмотренных планом)
- Проект индивидуального плана развития потенциала малоопытного специалиста.

Результаты оценки оформляются в виде заключения о профессиональном развитии малоопытного специалиста.

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен малоопытный специалист.

Собеседование с малоопытным специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает малоопытному специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы малоопытного специалиста.
- знакомит с заключением о профессиональном развитии.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело малоопытного специалиста.

Этап 3 (Второй -третий год) - Развитие потенциала малоопытного специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств малоопытного специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и

перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию малоопытного специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с малоопытным специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с малоопытным специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала малоопытного специалиста проводится в последний месяц данного этапа.

Организация работ по оценке развития потенциала малоопытного специалиста осуществляется зам. директора по методической работе.

На процедуру оценки представляются следующие документы:

- Индивидуальный план развития потенциала малоопытного специалиста (с отметкой о выполнении);

Результаты оценки оформляются в виде заключения о развитии потенциала малоопытного специалиста

В случае необходимости уточнения информации, содержащейся в представленных документах, на процедуру оценки может быть приглашен малоопытный специалист.

Собеседование с малоопытным специалистом по результатам оценки проводит зам. директора по методической работе, в ходе которого:

- сообщает малоопытному специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.
- знакомит с заключением о развитии потенциала.

Все материалы, представленные на оценку и ее результаты в течение трех дней после проведения собеседования, помещаются в дело малоопытного специалиста

По окончании срока наставничества малоопытный педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю директора по методической работе следующие документы:

- отчет малоопытного специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности малоопытного специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе малоопытного специалиста.

Деятельность наставника в работе с малоопытным специалистом считается эффективной, если

- малоопытный педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества успеваемости обучающихся находятся на базовом уровне.

Возможные риски реализации Программы.

1. Риск профессиональных затруднений, стереотипов, установок наставляемого.

Эта проблема должна решаться и устраняться, в контакте наставляемого с наставником. Обучение должно быть индивидуальным и индивидуализированным, т.е. ориентированным на каждого конкретного педагога и направлена на решение его конкретных профессиональных проблем.

2. Наставничество может стать формальным, не сложиться взаимодействие малоопытного специалиста и опытного педагога.

Для минимизации риска модель можно разнообразить: создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами

Виды контроля работы малоопытного специалиста.

В работе с малоопытным педагогом правомерны все виды контроля, которые действуют в ОУ. В начале педагогической деятельности, в первый месяц, проводится **обзорный контроль**. Он проводится путем посещения всех уроков и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме. Его цель – общее ознакомление с профессиональным уровнем работы малоопытного педагога. Затем в течение первого года работы проводится **предупредительный контроль**. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе малоопытного педагога. Повторный контроль позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле.

На второй год работы малоопытный специалист ставится на **персональный контроль**, который позволяет изучить всю работу малоопытного педагога за определенный период времени.

На третий год работы целесообразно проведение **фронтального контроля**, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение документации (планы, записи в журналах и т.д.).

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника –Копытова Е.А.

Ф.И.О. и должность наставника – Кардашова С.И.

План работы на 2024-2025 учебный год

сентябрь

- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
- Изучение:
 - “Закона об образовании в РФ”,
 - Устава ОУ,
 - правил внутреннего распорядка ОУ;
 - Составление программы внеурочной деятельности.
 - Выработка рекомендаций по планированию деятельности
 - Изучить методические рекомендации об особенностях воспитательной работы с учащимися в условиях ОУ

октябрь

- Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога
- Педагогическое самообразование
- Участие в работе методического объединения учителей гуманитарного цикла.
- Просветительское занятие
- Создание накопительной папки практических материалов по теме урока
- Подобрать литературу для самообразования, изучить образовательные ресурсы Интернета

ноябрь

- Помощь в составлении поурочных планов. Функция общения.
- Структура поурочного плана
- Изучение задач и целей уроков
- Просветительское занятие
- Выработка рекомендаций
- Самостоятельное составление целей и задач

декабрь

- Как эффективно провести мероприятие. Секреты мастерства
- Общие вопросы методики проведения внеклассных мероприятий с учащимися.
- Обмен опытом
- Выработка рекомендаций по разработке сценария мероприятия, анализ возникающих проблем, интересных решений
- Разработка сценария мероприятия

февраль

- Имидж педагога
- Открытые уроки для молодого специалиста
- Педагогическая этика, риторика, культура поведения
- Интерактивные уроки
- Выработка рекомендаций
- Изучить правила педагогической этики
- Посещение уроков

март

- Портфолио достижений педагога
- Открытые уроки молодого специалиста
- Общие положения портфолио педагога
- Структура содержания и порядок ведения портфолио
- Оценивание материалов портфолио
- Изучить портфолио педагога-наставника
- Выработка рекомендаций

май

- Самообразование учителя
- Выбор методической темы
- Обучающее занятие
- Выработка рекомендаций
- Написание плана самообразования учителя на новый учебный год