

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
ЮДИНА АЛЕКСАНДРА
ДМИТРИЕВИЧА»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
№ 70/19-о.д. от 31.08.2023

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Составитель:
Маташина О.В.
учитель начальных классов,
высшая квалификационная категория

2023 г.
г. Северодвинск

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
1.1. Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2. Цель и задачи программы наставничества	4
1.3. Этапы и срок реализации программы	4
 II. Программа наставничества: пути реализации	 5
2.1. Участники программы и их функции	5
2.2. Модель наставничества	7
2.3. Формы, методы, приёмы наставничества	7
2.4. Основные виды деятельности	8
2.5. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества	8
 III. Реализация программы наставничества	 9
 IV. Контроль и оценка результатов программы	 15

*«Собраться вместе — это начало,
оставаться вместе — это прогресс,
работать вместе — это успех!»*

Генри Форд

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность

Кадровый потенциал в системе образования выступает исходной точкой на пути решения задачи инновационного развития российского общества. Значимая роль в этом вопросе отводится молодежи, наиболее восприимчивой части общества к нововведениям. Вместе с тем в системе общего образования сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических кадров. Немногие из выпускников педагогических ВУЗов идут работать в школу, а часть из них уходит из профессии после одного-двух лет педагогической деятельности. Одна из причин оттока молодых педагогов – сложности адаптации к профессионально-педагогической деятельности. Вопрос поддержки молодых специалистов стал особенно актуальным.

Молодые специалисты на начальном этапе своей профессиональной деятельности сталкиваются с трудностями, которые в последующем влияют на профессиональное развитие педагога, его карьерный рост. Своевременная помощь опытного наставника позволит учителям успешно решать проблемы в начальный период профессионального становления. Любой молодой специалист при поступлении на работу испытывает эмоциональное напряжение, требующее максимального использования внутренних ресурсов. Гибкая и мобильная система наставничества позволяет оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста и сформировать у него навыки саморазвития, самосовершенствования и самореализации. Поддержка наставником молодого учителя заключается в оказании теоретической и практической помощи на рабочем месте, направленной на повышение профессиональной компетентности и планирования карьеры.

Программа наставничества составлена для реализации работы наставнических пар МАОУ «СОШ №21».

Список педагогов

Молодой педагог	Наставник
Докторова Алена Александровна	Леванидова Марина Альбертовна
Большакова Мария Григорьевна	Груничева Людмила Николаевна
Гаревских Анастасия Андреевна	Бурачкина Анна Михайловна

Шелудин Руслан Викторович	Ковалева Снежана Сергеевна
Бирюк Маргарита Леонидовна	Маташина Ольга Викторовна
Устинова Елена Сергеевна	Суровцева Ксения Николаевна
Пономарева Екатерина Владимировна	Капитанова Наталья Сергеевна
Морозова Дарья Евгеньевна	Спирова Наталья Витальевна

Плюсы командной работы:

- ✓ объединение навыков и знаний;
- ✓ повышение ценности вклада участника;
- ✓ возможность учиться друг у друга;
- ✓ взаимная поддержка;
- ✓ взаимная мотивация и вдохновение.

1.2. Цель, задачи программы наставничества

Цель наставничества – формирование возможностей непрерывного самообразования молодых педагогов через организацию совместной деятельности с наставником по конструированию индивидуальной образовательной траектории с учетом профессиональных потребностей молодых специалистов.

Задачи наставничества:

1. Выявление затруднений молодых педагогов и определение эффективных путей их разрешения, мониторинг профессиональной адаптации и разработка рекомендаций по дальнейшей работе.
2. Прогнозирование и проектирование путей оказания молодым педагогам методической поддержки на основе анализа достижений и проблем.
3. Применение эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
4. Совместное планирование и разработка индивидуальной образовательной траектории молодых специалистов, разработка совместных методических материалов.

1.3. Этапы и срок реализации программы

Выделяют три этапа наставничества.

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с молодым учителем, определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы наставничества.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа наставничества начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает молодому специалисту составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего учителя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

- ✓ взаимной заинтересованности наставника и наставляемого;
- ✓ административного контроля за процессом наставничества;
- ✓ тщательно продуманного планирования и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

Срок реализации программы 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.2023 г., срок окончания 31.05.2024 года.

II. Программа наставничества: пути реализации

2.1. Участники программы и их функции.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары и группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компе-

тентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Функции участников программы наставничества:

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.

Для реализации поставленных в программе задач участники программы наставничества выполняют следующие функции:

- ✓ Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства.
- ✓ Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения.
- ✓ Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности.
- ✓ Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации.
- ✓ Оценка профессиональной деятельности молодого педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты.
- ✓ Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей.
- ✓ Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей.

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;
- ✓ 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 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.

2.2. Модель наставничества

- ✓ По количеству субъектов – индивидуальная, парная, групповая.
- ✓ По стилю взаимодействия – партнерская.
- ✓ По уровню взаимодействия – традиционная, реверсивная.
- ✓ По условию взаимодействия – формальная, очная.

2.3. Формы, методы и приёмы наставничества

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

Формы и методы работы с молодыми специалистами используемые в программе:

- ✓ Индивидуальные консультации наставников
- ✓ Курсы повышения квалификации
- ✓ Посещение уроков наставников и наставляемых
- ✓ Практикум ведения электронного журнала
- ✓ Подготовка и участие в профессиональных конкурсах
- ✓ Методическая работа на уровне МО, школы, города
- ✓ Видеоурок
- ✓ Мастер-класс «Материалы к уроку»
- ✓ Чек – лист
- ✓ Мозговой штурм
- ✓ Серия бинарных уроков «Наставник + наставляемый»
- ✓ Аукцион педагогических идей
- ✓ Практикум «Классная» перемена
- ✓ Педагогический батл
- ✓ Деловая игра «Молодой – наставнику»
- ✓ Личный пример

2.4. Основные виды деятельности

- ✓ Изучение программ, методических материалов.
- ✓ Составление календарно-тематического планирования.
- ✓ Составление расписания уроков.
- ✓ Подготовка и проведение уроков в соответствии с требованиями ФГОС.
- ✓ Диагностика УУД обучающихся. Методика проведения и обработка результатов.
- ✓ Организация участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах. Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников. Олимпиады и конкурсы на Учи.ру.

- ✓ Организация проектной деятельности учащихся.
- ✓ Система опроса учащихся (устные и письменные, тесты в Дневник.ру, индивидуальные карточки на Учи.ру и др.).
- ✓ Индивидуальный подход в организации учебной деятельности.
- ✓ Планирование воспитательной работы.
- ✓ Охват учащихся системой дополнительного образования. Навигатор дополнительного образования.
- ✓ Методика проведения родительских собраний. Использование тестов, анкет на родительских собраниях.

2.5 . Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

1. Адаптация начинающих педагогов в образовательной организации.
2. Повышение квалификации и профессиональной компетентности наставляемых.
3. Использование в работе молодых педагогов современных педагогических технологий.
4. Организация деятельности наставляемых в работе профессиональных сообществ педагогов города и области.
5. Сохранение кадрового потенциала школы.

Реализация программы наставничества

Планирование и организация работы по предмету	Планирование и организация воспитательной работы	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста
сентябрь			
Изучение программ, методических материалов, пособий. Составление календарно-тематического планирования. Составление расписания уроков	Мозговой штурм «Планирование воспитательной работы на год». Работа с электронным журналом. Ведение рабочего блокнота	Составление тематического планирования. Составление расписания уроков.	Ведение электронного журнала.
октябрь			
Подготовка и прове-	Методика проведения	Подведение ито-	Обработка ре-

дение уроков в соответствии с требованиями ФГОС Математика в программе «Школа России». Видеоуроки Всероссийская олимпиада школьников	родительских собраний. Диагностика УУД Практикум «Классная переменна»	гов работы в классе за четверть, отчетность	результатов диагностики
ноябрь			
Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности	Организация работы над проектом. Участие обучающихся в школьной конференции	Проект в начальной школе. Оформление проекта. Презентация к проекту	Посещение внеклассных мероприятий
декабрь			
Методы активизации познавательной деятельности учащихся. Мастер-класс «Материалы к уроку» Проведение и анализ контрольных работ.	Организация работы с мотивированными и неуспевающими учащимися. Взаимодействие с учреждениями дополнительного образования	Как работать с тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей.	Ведение тетрадей. Поурочные планы.
январь			
Организация работы над ошибками. Технология в программе «Школа России». Видеоуроки	Аукцион педагогических идей «Предупреждение педагогической запущенности учащихся». Индивидуальная работа с учащимися и их родителями	Анализ контрольных работ.	Посещение уроков.
февраль			

Практикум: «Домашнее задание: как, сколько, когда». Самоанализ урока. ВПР	Методика проведения классного часа, внеклассных мероприятий. Анализ проведенных мероприятий.	Самообразование педагога.	Посещение классного часа
март			
Инновационные процессы в обучении. Литературное чтение в программе «Школа России». Видеоуроки	Материалы по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д. Классное самоуправление Бинарное воспитательное мероприятие	Самообразование педагога. Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Разработки или описания нетрадиционных уроков.
апрель			
Организация повторения. Подготовка к итоговым контрольным работам.	Ведение портфолио обучающихся	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Взаимопосещение уроков.
май			
Итоги учебной деятельности. Составление учебно-методической базы на следующий год.	Итоги воспитательной работы за год.	Оформление документации. Составление отчета. Портфолио педагога.	Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы).

III. Контроль и оценка результатов программы

Промежуточный контроль осуществляется раз в четверть: наставляемые анализируют свою работу, обсуждают достижения и трудности. Раз в полугодие наставники сдают отчет директору школы.

Итоговый контроль – на итоговом мероприятии (круглый стол) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества.