

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №8»
Старооскольского городского округа Белгородской области

ПРИКАЗ

«31» августа 2021г.

№ 532-ОД

Об утверждении
Программ наставничества
на 2021-2022 учебный год

На основании решения педагогического совета от 31.09.2021г., протокол №1, с целью реализации целевой модели наставничества

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить программы учителей-наставников Черниковой О.В., Матросовой Т.В. (Приложение 1).
2. Учителям-наставникам приступить к реализации утвержденных программ.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора Семенову И.В.

Директор МБОУ «ООШ №8»

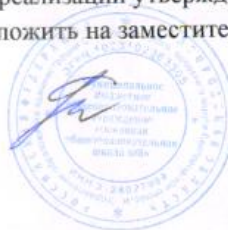
Н.И.Плехова

С приказом ознакомлены:

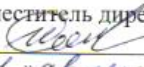


Семенова И.В.

Черникова О.В.

Матросова Т.В.



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №8»
Старооскольского городского округа Белгородской области

<p>«Согласовано» Заместитель директора  И.В.Семенова «31 августа» 2021г.</p>	<p>«Утверждаю» Директор МБОУ «ООШ№8» Н.И.Плехова  «31 августа» 2021г.</p> 
---	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2021/2022 учебный год
МБОУ «ООШ №8»

Составитель:
Матросова Т.В.

Срок реализации: 1 год

2021 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.2 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.3 Срок реализации программы.....	4
1.4 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.5 Основные виды деятельности	4
1.6 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.7 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- 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, утверждены 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».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «ООШ №8»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «ООШ №8»

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «ООШ №8» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации учителя английского языка Черниковой Е.В. к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
2. Формирование потребности Черниковой Е.В. заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Черниковой Е.В.;
4. Ориентирование Черниковой Е.В. на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Черниковой Е.В.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов МБОУ «ООШ №8» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ООШ №8» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений Черниковой Е.В. и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков Черниковой Е.В. и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь Черниковой Е.В. в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение Черниковой Е.В. к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. Организация мониторинга деятельности Черниковой Е.В.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Черникова Екатерина Викторовна, не имеющая опыта работы, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при переходе с работы педагогом дополнительного образования на должность учителя начальных классов.

Наставник: Матросова Татьяна Владимировна

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, 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);

-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 наставляемому 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

3.2. 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 прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

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

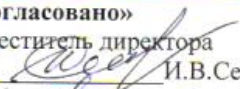

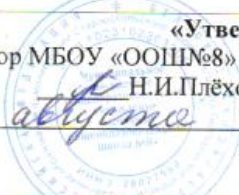
- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора Семенова И.В.
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Семенова И.В.
5.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Семенова И.В. Матросова Т.В.
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Матросова Т.В.
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Матросова Т.В.
Октябрь		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Матросова Т.В.
10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Семенова И.В. Матросова Т.В.
11.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО, Матросова Т.В.
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению	Матросова Т.В.

	пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Матросова Т.В.
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Семенова И.В.
Ноябрь		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Семенова И.В. Матросова Т.В.
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Матросова Т.В.
17.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Матросова Т.В.
Декабрь.		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Матросова Т.В.
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Матросова Т.В.
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Матросова Т.В.
21.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Матросова Т.В.
Январь		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру.	Матросова Т.В.
Февраль		
24.	Беседа. Портфолио ученика	Матросова Т.В.
25.	Консультация .Виды уроков.	Матросова Т.В.
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
27.	Текущие проблемы организации УВП	Матросова Т.В.
28.	Беседа Корректировка рабочих программ	Матросова Т.В.
29.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Черникова Е.В.
Апрель		
30.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Черникова Е.В.
Май		
31.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Матросова Т.В., Черникова Е.В.
32.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Матросова Т.В.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №8»
Старооскольского городского округа Белгородской области

<p>«Согласовано» Заместитель директора  И.В.Семенова «31» августа 2021г.</p>	<p>«Утверждаю» Директор МБОУ «ООШ№8»  Н.И.Плехова «31» августа 2021г.</p> 
---	--

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2021/2022 учебный год
МБОУ «ООШ №8»

Составитель:
Черникова О.В.

Срок реализации: 1 год

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.8 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.9 Срок реализации программы.....	4
1.10 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.11 Основные виды деятельности	4
1.12 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.13 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- 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, утверждены 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».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «ООШ №8»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «ООШ №8»

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «ООШ №8» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

6. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации учителя начальных классов Станкевич А.С. к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
7. Формирование потребности Станкевич А.С. заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
8. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Станкевич А.С.;
9. Ориентирование Станкевич А.С. на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
10. Ускорить процесс профессионального становления Станкевич А.С.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов МБОУ «ООШ №8» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ООШ №8» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

9. Диагностика затруднений Акопян Н.А. и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
10. Посещение уроков Акопян Н.А. и организация взаимопосещений
11. Планирование и анализ педагогической деятельности
12. Помощь Акопян Н.А. в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
13. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
14. Привлечение Акопян Н.А. к участию в работе МО учителей школы.
15. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
16. Организация мониторинга деятельности Акопян Н.А.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемый: Акопян Нела Ашотовна, не имеющая опыта работы, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при переходе с работы педагогом дополнительного образования на должность учителя начальных классов.

Наставник: Черникова Ольга Владимировна

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, 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);

-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 наставляемому 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

3.2. 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 прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

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

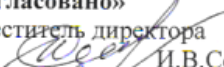
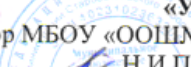

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
33.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
34.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
35.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора Семенова И.В.
36.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Семенова И.В.
37.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
38.	Составление и утверждение индивидуального плана (прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Семенова И.В. Черникова О.В.
39.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Черникова О.В.
40.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Черникова О.В.
Октябрь		
41.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Черникова О.В.
42.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Семенова И.В. Черникова О.В.
43.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Черникова О.В.
44.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Черникова О.В.

45.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Черникова О.В.
46.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Семенова И.В.
Ноябрь		
47.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Семенова И.В. Черникова О.В.
48.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Черникова О.В.
49.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Черникова О.В.
Декабрь.		
50.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Черникова О.В.
51.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Черникова О.В.
52.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Черникова О.В.
53.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
Январь		
54.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
55.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру.	Черникова О.В.
Февраль		
56.	Беседа. Портфолио ученика	Черникова О.В.
57.	Консультация .Виды уроков.	Черникова О.В.
58.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
59.	Текущие проблемы организации УВП	Черникова О.В.
60.	Беседа Корректировка рабочих программ	Черникова О.В.
61.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Акопян Н.А.
Апрель		
62.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Акопян Н.А.
Май		
63.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Черникова О.В. Акопян Н.А.
64.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Черникова О.В.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №8»
Староскольского городского округа Белгородской области

<p>«Согласовано» Заместитель директора  И.В.Семенова «31» августа 2021г.</p>	<p>«Утверждаю» Директор МБОУ «ООШ №8»  Н.И.Плехова «31» августа 2021г.</p> 
---	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2021/2022 учебный год
МБОУ «ООШ №8»

Составитель:
Черникова О.В.

Срок реализации: 1 год

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.1.4 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.1.5 Срок реализации программы.....	4
1.1.6 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.1.7 Основные виды деятельности	4
1.1.8 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми	5
1.1.9 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- 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, утверждены 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».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «ООШ №8»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «ООШ №8»

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «ООШ №8» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

11. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации учителя начальных классов Станкевич А.С. к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
12. Формирование потребности Станкевич А.С. заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
13. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Станкевич А.С.;
14. Ориентирование Станкевич А.С. на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
15. Ускорить процесс профессионального становления Станкевич А.С.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов МБОУ «ООШ №8» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ООШ №8» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

17. Диагностика затруднений Станкевич А.С. и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
18. Посещение уроков Станкевич А.С. и организация взаимопосещений
19. Планирование и анализ педагогической деятельности
20. Помощь Станкевич А.С. в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
21. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
22. Привлечение Станкевич А.С. к участию в работе МО учителей школы.
23. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
24. Организация мониторинга деятельности Станкевич А.С.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Станкевич Анна Сергеевна, имеющая малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при переходе с работы педагогом дополнительного образования на должность учителя начальных классов.

Наставник: Черникова Ольга Владимировна

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, 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);

-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 наставляемому 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

3.2. 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 прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

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

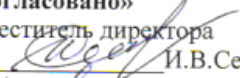


- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
65.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
66.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
67.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора Семенова И.В.
68.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Семенова И.В.
69.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
70.	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Семенова И.В. Черникова О.В.
71.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Черникова О.В.
72.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Черникова О.В.
Октябрь		
73.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Черникова О.В.
74.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Семенова И.В. Черникова О.В.
75.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Черникова О.В.
76.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	Черникова О.В.

77.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Черникова О.В.
78.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Семенова И.В.
Ноябрь		
79.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Семенова И.В. Черникова О.В.
80.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Черникова О.В.
81.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Черникова О.В.
Декабрь.		
82.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Черникова О.В.
83.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Черникова О.В.
84.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Черникова О.В.
85.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
Январь		
86.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
87.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру.	Черникова О.В.
Февраль		
88.	Беседа. Портфолио ученика	Черникова О.В.
89.	Консультация .Виды уроков.	Черникова О.В.
90.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
91.	Текущие проблемы организации УВП	Черникова О.В.
92.	Беседа Корректировка рабочих программ	Черникова О.В.
93.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Станкевич А.С.
Апрель		
94.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Станкевич А.С.
Май		
95.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Черникова О.В. Станкевич А.С.
96.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Черникова О.В.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №8»
Староскольского городского округа Белгородской области

<p>«Согласовано» Заместитель директора  И.В.Семенова «31» августа 2021г.</p>	<p>«Утверждаю» Директор МБОУ «ООШ №8»  Н.И.Плехова «31» августа 2021г.</p> 
---	---

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2021/2022 учебный год
МБОУ «ООШ №8»

Составитель:
Черникова О.В.

Срок реализации: 1 год

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3-5
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
1.20 Цель и задачи программы наставничества.....	4
1.21 Срок реализации программы.....	4
1.22 Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
1.23 Основные виды деятельности	4
1.24 Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми.....	5
1.25 Принципы наставничества.....	5
II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества	5
III. Содержание программы	5-7
3.1 Основные участники программы и их функции.....	5-6
3.2 Механизм управления программой наставничества.....	6-7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. Планируемые мероприятия по реализации программы наставничества на учебный год	7-8

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации, т.к. современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации

- 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, утверждены 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».

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «ООШ №8»

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «ООШ №8»

будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста прибывающего в МБОУ «ООШ №8» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «ООШ №8» (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи наставничества:

16. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации учителя начальных классов Грецовой В.Ю. к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
17. Формирование потребности Грецовой В.Ю. заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
18. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Грецовой В.Ю.;
19. Ориентирование Грецовой В.Ю. на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
20. Ускорить процесс профессионального становления Грецовой В.Ю.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей начальных классов МБОУ «ООШ №8» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а так же 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 1.09.2021 г., срок окончания 1.09 2022 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «ООШ №8» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: **ситуационное наставничество.**

Основные виды деятельности:

25. Диагностика затруднений Грецовой В.Ю. и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
26. Посещение уроков Грецовой В.Ю. и организация взаимопосещений
27. Планирование и анализ педагогической деятельности
28. Помощь Грецовой В.Ю. в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
29. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
30. Привлечение Грецовой В.Ю. к участию в работе МО учителей школы.
31. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
32. Организация мониторинга деятельности Грецовой В.Ю.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

- Индивидуальное консультирование
- Активные методы (взаимопосещение уроков, собеседование, мастер-классы и т.д.)

Деятельность наставника

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

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

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

Принципы наставничества

- Добровольность
- Гуманность
- Соблюдение прав наставляемого специалиста
- Конфиденциальность
- Ответственность
- Искренне желание помочь в преодолении трудностей
- Взаимопонимание
- Способность видеть личность

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

3.1. Основные участники программы и их функции.

Наставляемые: Грецова Валерия Юрьевна, не имеющая опыта работы, испытывающая трудности с организацией учебного процесса при переходе с работы педагогом дополнительного образования на должность учителя начальных классов.

Наставник: Черникова Ольга Владимировна

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, 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);

-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 наставляемому 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

3.2. 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 прибывшими специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым 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 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

3.3. Организация контроля и оценки

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

- администрация организации - участников;
- наставники - участники программы;

ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2021-2022 УЧЕБНЫЙ ГОД

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	ответственные
Август		
97.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
98.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
Сентябрь		
99.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора Семенова И.В.
100.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников.	Семенова И.В.
101.	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
102.	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом	Семенова И.В. Черникова О.В.
103.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС	Черникова О.В.
104.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи	Черникова О.В.
Октябрь		
105.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности	Черникова О.В.
106.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .	Семенова И.В. Черникова О.В.
107.	Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Черникова О.В.
108.	Консультация: Организация индивидуальной	Черникова О.В.

	коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.	
109.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ	Черникова О.В.
110.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Семенова И.В.
Ноябрь		
111.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Семенова И.В. Черникова О.В.
112.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС	Черникова О.В.
113.	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время	Черникова О.В.
Декабрь.		
114.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом	Черникова О.В.
115.	Консультация: Качественная рефлексия урока	Черникова О.В.
116.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии	Черникова О.В.
117.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Черникова О.В.
Январь		
118.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег	Учителя ШМО
119.	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Платформа Учт.ру.	Черникова О.В.
Февраль		
120.	Беседа. Портфолио ученика	Черникова О.В.
121.	Консультация .Виды уроков.	Черникова О.В.
122.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
Март		
123.	Текущие проблемы организации УВП	Черникова О.В.
124.	Беседа Корректировка рабочих программ	Черникова О.В.
125.	Открытое занятие наставляемого специалиста.	Грецова В.Ю.
Апрель		
126.	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования).	Грецова В.Ю.
Май		
127.	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица	Черникова О.В. Грецова В.Ю.
128.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Черникова О.В.