

«Согласовано»

Зам. директора по УВР

Г.А.Сымжитова / Г.А.Сымжитова/

«31» августа 2022 г.

Директор МБОУ «Тарбальджейская
ООШ»



«31» августа 2022 г.

А.И.Трухина / А.И.Трухина/

«31» августа 2022 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

на 2022/2023 учебный год

МБОУ «Тарбальджейская ООШ»

Срок реализации: 1 год

2022 год

Содержание программы

I. Пояснительная записка

Актуальность разработки программы наставничества

Цель и задачи программы наставничества

Срок реализации программы

Применяемые формы наставничества и технологии

Основные виды деятельности

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемым.

Принципы наставничества.

Кадровая система реализации программы.

II. Ожидаемые результаты работы программ наставничества

III. Содержание программы

Основные участники программы и их функции

Механизм управления программой наставничества

Организация контроля и оценки

IV. План-график реализации программы.

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Тарбальджейская ООШ» 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:

- 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 в педагогической деятельности и адресное методическое сопровождение необходимы, как неопытным учителям, так и педагогам-стажистам.

Решению этих стратегических задач кадровой политики 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 школу, чтобы мог получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает индивидуальную работу Наставника по развитию педагога, не имеющего опыта работы (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 Наставника с Наставляемым лицом на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «Тарбальджейская ООШ» (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 педагога-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:

- Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
- Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей Наставляемого лица;
- Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, 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 наставника с наставляемым лицом. 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.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей школы целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

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

Основные виды деятельности:

- Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
- Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
- Планирование и анализ педагогической деятельности
- Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
- Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
- Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями.
- Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:

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

Принципы наставничества

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

Кадровая система реализации программы наставничества

В программе наставничества выделяется две главные роли:

1. **Наставляемый** – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
2. **Наставник** – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге - наставнике
Ф.И.О.	Балданова Цыцыгма Аюшеевна	Намцараева Ольга Самбуевна
Образование	высшее	высшее
Какое учебное заведение окончил	Забайкальский государственный педагогический университет им. Н.Г.Чернышевского	Читинский государственный педагогический институт им. Н.Г.Чернышевского
Педагогический стаж	3 года	42 года
Место работы	МБОУ Тарбальджейская ООШ	МБОУ Тарбальджейская ООШ

Должность	учитель русского языка и литературы	учитель русского языка и литературы
Предмет	русский язык, литература	русский язык, литература
Учебная нагрузка	6,5	20,5
Класс	7	6,8,9
Классное руководство	7 класс	нет
Квалификационная категория	без категории	СЗД

II. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

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

III. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ.

3.1. Основные участники программы и их функции.

Требования, предъявляемые к наставнику:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности неопытного, вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

-проводить необходимое обучение;

-помогать проводить и оценивать самостоятельное проведение Наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-оказывать Наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью;

-подводить итоги профессиональной адаптации Наставляемого.

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 передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

3.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – неопытный педагог».

Основными принципами работы являются:

Обязательность - проведение работы 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.

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 - участники программы;

IV. ПЛАН –ГРАФИК РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации
1	Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста.
2	Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом
3	
4	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование .
5	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробелов знаний и преодолению учебных затруднений.
6	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ
7	Посещение уроков Наставляемого специалиста.
8	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»
9	Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время
10	Консультация: Здоровьесберегающие технологии
11	Посещение уроков Наставляемого специалиста.

12	Посещение молодым специалистом уроков.
13	Консультация: Олимпиадное движение школьников. Образовательные платформы.
14	Беседа. Портфолио учителя.
15	Участие в конкурсах профессионального мастерства
16	Текущие проблемы организации образовательного процесса.
17	Открытое занятие наставляемого специалиста.
18	Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности»
19	Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица
20	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица