УТВЕРЖДАЮ

 Директор МБОУ «НШ-ДС №66»

 А.В. Керимова

 Приказ №92 П «а» от 01.09.2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ» на 2022/2023 учебный год

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества.

Программа наставничества МБОУ «Начальная школа – детский сад №66» 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, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-P);
* 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 «НШ-ДС №66».

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 МБОУ «НШ-ДС №66» 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 знаний 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 «НШ-ДС №66» (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 Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а так же в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

З. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;

1. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
2. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план МО учителей МБОУ «НШ-ДС №66» 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, 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 1.09.2022 г., срок окончания 1.09 2023 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «НШ-ДС №66», целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель — учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

Основные виды деятельности:

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений
3. Планирование и анализ педагогической деятельности
4. Помощь наставляемому специалисту 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 наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.
7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытными учителями
8. 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.)

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;

З. 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

3.1.0сновные участники программы и их функции.

Наставляемые: Балабекова Лариса Магомедовна

Наставник: Гайдарова Зинфира Сефералиевна.

Наставляемые: Омарова Сабина Рамазановна

Наставник : Исаева Насият Таибовна.

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

5

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.

3.3.0рганизация контроля и оценки

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

- администрация организации - участников;

- наставники - участники программы;

Дорожная карта (план мероприятий) реализации положения о системе наставничества 2022 - 2023 учебный год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование этапа | Содержание деятельности | Сроки | Ответственный |
| 1 | Подготовка условий для реализации системы (целевой модели) наставничества | Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:1. Приказ «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации» (сентябрь)
2. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной

организации, | Сентябрь | Керимова А.В., директор школы |
|  |  | З. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации),1. Подготовка шаблона персонализированной программы наставничества.
2. Приказ о закреплении наставнических па / пп.
 |  |  |
| 2 | Формирование банка наставляемых | 1. Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.
2. Проведение анкетирования педагогов по выявлению профессиональных затруднений.

З. Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку пе сональных данных. | Сентябрь |  Гайдарова З.С., куратор |
| з | Формирование банка наставников | 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.
2. Формирование банка данных наставников.
 | Сентябрь |  Гайдарова З.С., куратор |
| 4 | Отбор и обучение | 1. Анализ банка и выбор подходящих наставников для педагога/группы педагогов. 2. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности;З. П оведение | Октябрь |  Гайдарова З.С., куратор, наставники |

7

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | консультаций, организация обмена опытом среди наставников;4. Круглый стол. 5. Анкетированиенаставников и наставляемых.6. Обучение наставников им |  |  |
| 5 | Организация и осуществление работынаставнических пар/групп | 1. Формирование наставнических пар/групп и утверждение приказом директора школы.
2. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.

З. Организация психологопедагогической поддержки сопровождения наставляемых.4. Мониторинг личной удовлетворенности участия в программеанкети ование . | Октябрьапрель | Гайдарова З.С., куратор, наставники |
| 6 | Завершение персонализированных программ наставничества. | 1. Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).
2. Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников».

З. Мониторинг на выходе.SWOT — анализ по проделанной работе.4. Заключительная встреча «Педагогический круглый стол». | Май | Гайдарова З.С., куратор,ГШСТ[ИЗНИКИ |

8