

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ШКОЛА № 66» ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА

<p>Согласовано: зам. директора по УВР МБОУ Школа № 66 г.о. Самара  /Кочмарева Е.А./ от «10» 01 2022</p>	<p>Утверждено: Директор МБОУ Школа № 66 г.о. Самара  Кочанова Н.А./  10-уб 20 22</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»

Составитель Кошарская Т.В.

Срок реализации: 3 года

Самара, 2022 год

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Поддержка молодых специалистов, а также вновь прибывших специалистов в конкретное образовательное учреждение – одна из ключевых задач образовательной политики.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств.

Профессиональная помощь необходима не только молодым, начинающим педагогам, но и вновь прибывшим в конкретное образовательное учреждение учителям. Нужно помочь им адаптироваться в новых условиях, ознакомить их с учительской документацией, которую им необходимо разрабатывать и вести в данном учреждении, а также оказывать методическую помощь в работе.

Решению этих стратегических задач будет способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Взаимосвязь с другими документами организации

Рабочая программа наставничества «учитель-учитель» разработана на базе МБОУ Школы №66 г.о.Самара в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе

с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего».

Составленная программа тесно связана с действующими документами образовательной организации: ООП, рабочими программами по предметам и внеурочной деятельности, планом воспитательной работы ОО.

Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ Школы № 66 г.о.Самара направлена на достижение следующей **цели**: раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых, вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. Адаптировать вновь прибывшего специалиста для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемого педагога через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагога с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения учащихся.
4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого педагога на основании качества обучения школьников через сформированный отчёт системы Сетевой Город АСУ РСО.
5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 3 года.

Начало реализации программы наставничества с 10.01.2022г., срок окончания 10.01.2024 года.

Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от

0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Применяемые в программе элементы **технологий**: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, медиация, проектная, здоровьесберегающие.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. Основные участники программы и их функции

Наставляемый **Матвеева Л.А.** специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Наставник **Кошарская Т.В.**

2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «педагог – педагог», классический вариант поддержки для приобретения молодым или вновь прибывшим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления их 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.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- 1) знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- 2) разрабатывать совместно с молодым специалистом, вновь прибывшим специалистом, план профессионального становления последнего с учетом уровня его

интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- 3) изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, вновь прибывшего специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- 4) вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
- 5) контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- 6) контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- 7) личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, вновь прибывшего специалиста, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- 8) участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- 9) подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, вновь прибывшего специалиста с предложениями по дальнейшей работе.

Требования к наставляемому:

- 1) изучать нормативные документы, определяющие их служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 2) выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- 3) постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- 4) учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить взаимоотношения с учениками, родителями;
- 5) периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

Формы и методы работы с молодыми и вновь прибывшими специалистами: беседы; собеседования; тренинговые занятия; встречи с опытными учителями; открытые уроки, внеклассные мероприятия; тематические педсоветы, семинары; методические консультации; посещение и взаимопосещение уроков; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет куратор Кочмарева Е.А. зам. директора по УВР.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Мероприятия в рамках наставничества

№ п/п	Содержание
2021 – 2022 учебный год	
1	Беседа. Традиции школы. Ближайшие и перспективные планы школы. Специфика обучения физической культуре в школе.
2	Планирование и организация работы по предмету (изучение основных тем программ, составление календарно-тематического планирования, знакомство с УМК, методической литературой, составление рабочих программ, поурочное планирование).
3	Участие в работе ШМО. Знакомство с опытом работы учителей физической культуры в школе.
4	Требования к современному уроку. Консультации по планированию уроков.
5	Посещение уроков молодого учителя, вновь прибывшего учителя с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.
6	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
7	Знакомство с олимпиадными заданиями. Консультация по подготовке обучающихся к олимпиаде.
8	Изучение положения о текущем и итоговом контроле знаний обучающихся.
9	Работа со школьной документацией. Обучение составлению отчетности по окончании четверти, года.
2022 – 2023 учебный год	
1	Консультации по работе с документацией (классным электронным журналом, таблицами контроля двигательной подготовленности).
2	Посещение уроков с целью оказания методической помощи.
3	Консультации по самоанализу урока. Обсуждение схемы анализа урока.

4	Самообразование – лучшее образование. Оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.
5	Практическая работа по составлению тестов для контроля знаний по физической культуре, отбору заданий для самостоятельных работ.
6	Собеседование по организации внеклассной работы по предмету.
7	Обсуждение новинок методической литературы по предмету.
8	Методическая помощь: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока.
9	Практическая работа по разработке технологической карты урока.
2023 – 2024 учебный год	
1	Организация индивидуальных занятий с различными категориями учащихся. Индивидуальный подход в организации учебной деятельности (работа с отстающими и успешными учащимися).
2	Учусь строить отношения; Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций.
3	Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования.
4	Виды контроля, их рациональное использование на различных этапах изучения программного материала.
5	Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе.
6	Формы контроля знаний, подготовка к промежуточной аттестации.
7	Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе.
8	Обмен мнениями по теме «Факторы, которые влияют на качество преподавания».
9	Психолого-педагогические требования к проверке, учету и оценке знаний учащихся.
10	Посещение учителя – наставника, вновь прибывшего учителя.
11	Анализ работы: индивидуальное собеседование по выявлению сильных и слабых сторон вновь прибывшего учителя к педагогической деятельности, выявление склонностей и личных интересов.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности вновь прибывших специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.