

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Шламка
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Утверждено
Директор школы
_____ Мавлютов М.Ф.

Приказ № 39/2 – од

От 4.09.2024 г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»
на 2023-2025 учебный год

Составитель:
Хамидуллина Нейля
Набиуллоевна, учитель
истории и
обществознания

2024 г.

Содержание программы

I. Пояснительная записка	3
1.1 Актуальность разработки программы наставничества	3
• Цель и задачи программы наставничества.....	3-4
• Срок реализации программы.....	4
• Применяемые формы наставничества и технологии.....	4
II. Содержание программы	5
2.1 Основные участники программы и их функции.....	5
2.2 Механизм управления программой наставничества.....	5
III. Оценка результатов программы и ее эффективности	7
3.1 Организация контроля и оценки.....	7
IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год...	7
Приложения	13-14

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. 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.

Начинающие педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую практику. Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

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. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого специалиста и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми и вновь прибывшими педагогами на уровне образовательной организации.

Данная программа очень актуальна для нашей школы, так как у нас работает малоопытный учитель.

• **Цель программы наставничества**

Программа наставничества направлена на достижение следующей **цели**: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых и вновь прибывших специалистов, проживающих на территории РФ.

Задачи:

- Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
- Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
- Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
- Оценить результаты программы и ее эффективность.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
- Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.
- Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
- Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

Формы и методы работы педагога-наставника с молодыми специалистами

- консультирование (индивидуальное, групповое);

- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, стажировки и др).

• Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 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. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию.

Начало реализации программы наставничества с 11.09.2024 г., срок окончания 1.09 2025 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.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2024 – 2025 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных учителей школы с наставниками: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, проектная. Наставляемые встречаются будут с наставниками по ситуации, консультации между ними будут проходить как очно, так и дистанционно.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Наставляемый:

1) **Мавлютов Ирек Хамзиевич**, учитель математики, физики не имеющий опыта работы в образовательной организации, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, работой в системе АСУ РСО, составлением рабочей программы и календарно-тематического планирования.

Наставник:

- Хамидуллина Нейля Набиулловна, учитель истории и обществознания, имеющий стаж работы 30 лет и первую квалификационную категорию.

Для реализации поставленных в программе задач наставник выполняет две функции:

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- **Наставник-предметник** – опытный педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. Механизм управления программой

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог – 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.

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;

-подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к новому 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.

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

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

- администрация ГБОУ СОШ с. Шламка;
- участники программы;

III. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

3.1 Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых, наставников и всей программы в целом будет руководитель ГБОУ СОШ с. Шламка, руководитель МО учителей – предметников.

Оценка будет происходить в качестве **текущего контроля** и **итогового контроля**.

Текущий контроль будет происходить 1 раз в четверть по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме (Приложение 1), на заседании учителей, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль будет происходить на педагогическом совете, посвящённый теме наставничества и на итоговом заседании учителей на основании таблицы результативности программы наставничества за истёкший год, а так же рефлексивного самоанализа наставляемых реализации ИППР (Приложение 2).

IV. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024-2025 УЧЕБНЫЙ ГОД

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе / образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге- наставнике
Фамилия, имя, отчество	Мавлютов Ирек Хамзиевич	Хамидуллина Нейля Набиулловна

Образование	высшее	Средне-специальное
Какое учебное заведение окончил	Самарская государственная сельско-хозяйственная академия в Кинеле.	Чапаевское педагогическое училище
Педагогический стаж	Новый специалист	31 лет
Должность	Учитель математики физики	Учитель истории и обществознания
Квалификационная категория	Без категории	Первая
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оказание методической помощи новому специалисту 2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности 3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании 	
Содержание деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей. 2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение. 3. Планирование и анализ деятельности. 4. Помощь новому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы. 5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.). 6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя. 7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями. 8. Организация мониторинга эффективности деятельности. 	
Ожидаемые результаты	<ol style="list-style-type: none"> 1. Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении. 2. Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания. 3. Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии. 4. Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания. 5. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся. 6. Использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий. 	

Дорожная карта внедрения модели наставничества «УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ»

№ п/п	Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации	Сроки проведения	Категория(и) участников	Ответственные	Ожидаемый результат
1	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Август	Учителя	Администрация	Изучение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г.
2	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	Сентябрь	Учителя	Кураторы группы	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве (внутри школы)
3	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Октябрь	Учителя	Администрация	Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества
4	Обучение наставников	Октябрь-ноябрь	Наставники	Куратор	Участие наставников в семинарах и вебинарах по работе с наставляемыми
5	Организация комплекса встреч наставника с наставляемым	Октябрь Декабрь Январь Февраль-апрель	Наставляемые	Наставники	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. Регулярные встречи наставника и наставляемого: совместная работа наставника и наставляемого.

7	Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Декабрь Май	Учителя	Наставники	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки
8	Отчеты по итогам наставнической программы	Май - июнь		Администрация	Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.
9	Мотивация и поощрение	Июнь	Учителя, ученики	Администрация, кураторы	Приказ о поощрении участников программы наставничества. Формирование благодарственных писем участникам. Размещение информации на сайте школы

Мероприятия по планированию, организации и содержанию деятельности индивидуальной работы с молодым специалистом

№	Планирование и организация работы по предмету	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста	Формы и методы	Форма отчетности молодого специалиста
1	Организационные вопросы. Ознакомление со школой, правилами внутреннего трудового распорядка.	Изучение нормативно – правовой базы Школы: должностная инструкция учителя, календарный	Взаимопосещение уроков.	Наставничество, самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.	Все запланированные собеседования и консультации проведены;

		учебный график, учебный план,.			
	Изучение программ, методических записок, пособий.	Ознакомление с ООП ООО, планом работы школы на 2023-2025 уч. г.	Изучены методические рекомендации	Собеседование	посещены уроки физики и ОБЖ
	Практические занятия	1. Инструкции по ведению школьной документации 2. Электронный классный журнал 3. Журналы инструктажей, 4. Ученические тетради, дневники	Контроль: за своевременным заполнением ЭЖ планов уроков оформлением журналов инструктажей проверкой тетрадей.	Методическая помощь при заполнении ЭЖ, журнала инструктажа	
	Составление рабочих программ и календарно-тематического планирования.	Требования к составлению рабочих программ и КТП	Контроль качества составления плана уроков, внеурочных мероприятий; составления рабочих программ; Оформление календарно-тематического планирования.	Консультирование Методическая помощь при составлении рабочих программ и календарно-тематического планирования по предметам	Рабочие программы и КТП по предметам
	Современный урок и его анализ. Мотивация к обучению. Составление технологических карт уроков физики и ОБЖ	Технологическая карта урока	Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи.	Собеседование, консультирование	Методические рекомендации, советы наставника при проведении урока. Предъявление плана
	Современный урок и его анализ, дифференцированный подход к планированию урока физики при подготовке к ГИА	Технологическая карта урока	Посещение уроков молодого учителя с целью выявления затруднений, оказания	Консультирование	План работы при подготовке к ГИА

			методической помощи при подготовке к ГИА		
	Формы и методы работы на уроке. Система опроса учащихся	Практикум: «Обучение составлению отчетности по окончании четверти. Составление аналитических справок.	контроль выполнения программы. Посещение уроков	Собеседование по итогам четверти. Посещение уроков,	Отчет учителя-предметника Аналитическая справка по итогам мониторингов
	Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы данной категорией учащихся	Составление самоанализа урока	Контроль составления планов уроков	Посещение уроков, собеседование	Самоанализ урока, план работы с одаренными и неуспевающими учащимися
	Инновационные технологии и процессы в обучении. Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время. Использование ИКТ технологий на уроке.	Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы.	Проверка выполнения программы. Контроль ведения школьной документации.	Наставничество, самообразование, посещение уроков, внеурочных мероприятий.	Отчет выполнения теоретической и практической части программы. Самоанализ.
	Организация повторения. Подготовка к годовым контрольным работам, ОГЭ	Саморазвитие педагога. Работа со школьной документацией. Составление КИМов к итоговым контрольным работам. Обучение составлению отчетности по	Посещение уроков. Контроль ведения школьной документации.	Наставничество самообразование, посещение уроков, внеурочных мероприятий.	Посещение уроков. Собеседование по итогам года. (наставник, учитель, руководитель МО, зам. директора.)

		окончанию года.			
Организация проверки знаний учащихся. Составление учебно-методической базы на следующий год. Итоги работы нового специалиста по самообразованию за год.	Помощь в оформлении и заполнении отчетной документации: электронный классный журнал, журнал внеурочной деятельности, протоколы итоговой промежуточной аттестации. Составление годового отчета по выполнению теоретической и практической части программ, общей и качественной успеваемости учащихся.	Контроль ведения школьной документации	Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы), самообразование, посещение уроков, кл. часов, внеурочных мероприятий.	Отчет о результатах наставнической работы.	

(Приложение 1)

**Отчётная форма реализации программы наставничества УЧИТЕЛЬ –УЧИТЕЛЬ
по итогам 2024-2025 учебного года**

- 1) Мониторинг предметных результатов по итогам четверти
- 2) Общие сведения по итогам четверти
- 3) Информация о неуспевающих обучающихся
- 4) Взаимопосещение уроков и индивидуальная (коррекционная) работа с обучающимися:
- 5) Пропуски уроков
- 6) Достижения обучающихся на конкурсах и олимпиадах по предметам
- 7) Методические разработки, печатные работы
- 8) Участие в различных конференциях, методических мероприятиях

(Приложение 2)

**РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ИППР, ПРЕДСТАВЛЕНИЕ
РЕЗУЛЬТАТОВ**

№	Деятельность педагога по реализации задач своего индивидуального профессионального развития	Дата	Результат
1	Освоение и внедрение в практику работы новых современных педагогических и информационных	2023-2025 г.	

	технологий с целью повышения качества обученности.		
2	Повышение профессионализма через использование обучающих семинаров, курсов повышения квалификации, круглых столов, вебинаров, видеоконференций, мастер-классов.	2023-2025 г.	
3	Продолжение работы по созданию условий для развития творческого потенциала учителя, включение его в инновационную деятельность.	2023-2025г.	
4	Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.	2023-2025 г.	
5	Организация целенаправленной работы со слабоуспевающими учащимися с учетом их индивидуальных возможностей.	2023-2025 г.	