|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рассмотрено на заседании ШМС Пр.№1 от 20 августа 2022 годаРуководитель ШМС \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.А. Богданова |  | УТВЕРЖДАЮДиректор МБОУ СШ №20\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.С. Лозиняк29 августа 2022 года |

**ПРОГРАММА  НАСТАВНИЧЕСТВА**

**«УЧИТЕЛЬ - УЧИТЕЛЬ»**

Срок реализации: 1 год

***Составитель: Л.А. Богданова, заместитель директора***

***учитель иностранного языка***

**Содержание программы**

I. **Пояснительная записка**…………………………………………………………………..3-5

1.1Актуальность разработки программы наставничества ……………………………...… .  3

1. Цель и задачи программы наставничества………………………………………..…..…..4
2. Срок реализации программы…………………………………………………………..….. 4
3. Применяемые формы наставничества и технологии………………………………..…... 4
4. Основные виды деятельности …………………………………………………………..…4
5. Формы и методы работы педагога-наставника  с наставляемыми…………………..….5
6. 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 СШ №20 города Архангельска 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-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 школы.

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 СШ №20  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 СШ №20  (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;
3. Дифференцированное  и целенаправленное планирование методической  работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование  Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

**Срок реализации программы 1 год.**

Это связано с тем, что план МО учителей 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 сентября срок окончания  1 сентября следующего учебного года

**Применяемые формы наставничества и технологии**

Исходя из образовательных потребностей МБОУ СШ №20  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 педагогов 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;
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.**

**Наставляемые:**Педагоги МБОУ СШ №20, вновь принятые на работу в школу в текущем году.

**Наставники:**педагоги, имеющие квалификационную категорию и/или стаж работы по профилю не менее 5 лет.

**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.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия/виды деятельности по его подготовке и организации | ответственные |
| Август |
|  | Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества | Администрация школы |
|  | Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества | Администрация школы |
| Сентябрь |
|  | Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества | Заместитель директора |
|  | Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.. Обучение наставников. | Заместитель директора |
|  | Беседа: Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста. | Педагог -наставник |
|  | Составление и утверждение индивидуального плана(прог работы Наставника с Наставляемым лицом | Заместитель директораУчитель-наставник |
|  | Беседа : Работа с УМК/ рабочими документами. Структура урока/занятия и методика работы в соответствии с ФГОС | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков/занятий Наставляемого лица с целью оказания методической помощи | Учитель -наставник |
| Октябрь |
|  | Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности | Учитель-наставник |
|  | Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование . | Зам. по УВРУчитель наставник |
|  | Работа Наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования. | Руководитель МОУчитель -наставник |
|  | Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися ( приналичии таковой в должностной инструкции) | Учитель-наставник |
|  | Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ) / функционала | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков/занятий Наставляемого специалиста. | Заместитель директора |
| Ноябрь |
|  | Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста» | Заместитель директораУчитель -наставник |
|  | Отработка структуры урока/занятия в условиях реализации ФГОС | Учитель -наставник |
|  | Консультация Организация проектной деятельности обучающихся в урочное и внеурочное время | Учитель -наставник |
| Декабрь. |
|  | Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом | Учитель -наставник |
|  | Консультация: Качественная рефлексия урока/занятия | Учитель -наставник |
|  | Консультация: Здоровьесберегающие технологии | Учитель -наставник |
|  | Посещение уроков/занятий Наставляемого специалиста. | Учитель -наставник |
| Январь |
|  | Посещение  молодым специалистом открытых занятий наставников и коллег | Учителя ШМО |
|  | Консультация: Олимпиадное движение школьников.  | Учитель -наставник |
| Февраль |
|  | Беседа. Портфолио педагога. Аттестация | Учитель -наставник |
|  | Консультация: о КПК | Учитель -наставник |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства |  |
| Март |
|  | Текущие проблемы организации УВП | Заместитель директораУчитель -наставник |
|  | Беседа Корректировка рабочих программ | Учитель -наставник |
|  | Открытое занятие наставляемого специалиста. | Наставляемый специалист |
| Апрель |
|  | Практикум «Мой первый шаг педагогической деятельности» ( выступление на ШМО по теме самообразования. | Наставляемый специалист |
| Май |
|  | Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица | Учитель –наставникНаставляемый специалист |
|  | Перспективное планирование профессиональной траектории на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица | Учитель –наставник |