

АДМИНИСТРАЦИЯ НАВЛИНСКОГО РАЙОНА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Навлинская средняя общеобразовательная школа №2»

242130 п. Навля, ул. Л.Гарсия, 12 Рас. Счёт №40701810200011000154, л/с 20276Ц32030 УФК по
Брянской области, тел.2-22-86

Принято

на заседании Методического совета
протокол от 28 августа.2024 г. № 1

Утверждаю

Директор МБОУ «Навлинская СОШ №2»
_____ А.В. Малахов
приказ от 02.09.2024 г. № 45

Программа наставничества
МБОУ «Навлинская средняя
общеобразовательная школа №2»
на 2024-2025 учебный год

п. Навля Брянской области

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность разработки программы наставничества

Национальный проект «Образование» одной из задач ставит такую задачу внедрения целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, 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.

. Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностики и 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.

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

1.2. Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ «Навлинская СОШ №2» 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.

Задачи:

Адаптировать молодых и вновь прибывших специалистов для вхождения в рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций с целью закрепления их в образовательной организации.

Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через входную диагностику затруднений и предпочтений.

Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения школьников.

Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога через выходную диагностику и мониторинга качества образования обучающихся.

Оценить результаты программы и ее эффективность ежегодно.

1.3. Срок реализации программы

Данная программа наставничества МБОУ «Навлинская СОШ №2» рассчитана на 1 учебный год. В связи с тем, что через год может поменяться кадровый состав или руководитель ШМО, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы, удобнее делать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми ежегодно, чтобы её можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, скорректировать информацию.

1.4. Применяемые формы наставничества

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель».

Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы), педагога, прошедшего переподготовку, с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Используемые **виды** наставничества:

традиционная модель наставничества (один на один),
ситуационное наставничество и другие по необходимости.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Основные участники программы и их функции

Участниками программы являются:

- Наставляемые
- Наставники

Для реализации поставленных в программе задач наставники выполняют две **функции**:

- **Наставник-консультант** (при ситуативном наставничестве) – 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** (при традиционной модели наставничества (один на один) – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. Требования к наставляемому:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- 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 куратором.

2.5. Формы и методы работы с молодыми и вновь принятыми специалистами:

диагностика затруднений и предпочтений; беседы; собеседования с куратором; 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 повышения квалификации.

4. 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 получат 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.

5. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОГРАММЫ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

5.1 Организация контроля и оценки

Куратором программы наставничества является зам. директора по УВР.

Оценка осуществляется в качестве **входного, текущего контроля и итогового контроля.**

Входной контроль осуществляется в начале учебного года через диагностику затруднений и предпочтений педагогов для последующей организации пар наставник-наставляемый.

Текущий контроль проходит 1 раз в четверть по итогам составленной наставляемыми и наставниками индивидуальной программы, на заседании ШМО, как один из рассматриваемых вопросов, а так же на совещании при директоре.

Итоговый контроль проводится на педагогическом совете, посвящённый теме наставничества и на июньском итоговом методическом совещании на основании показателей результативности программы наставничества за

истекший год, а так же итоговой взаимодиагностики пар «наставник-наставляемый».

5.2 Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

Показатель	на дату начала действия программы	на дату подведения итогов реализации программы
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1 Количество педагогов, подавших запрос на работу в наставляемых парах в качестве наставляемого	5	
2. Формирование сообщества наставников по запросам представителей образовательной организации		
2.1 Количество педагогов, прошедших обучение по наставничеству	0	
2.2 Количество наставников из числа педагогов	5	
3. Результативность взаимодействия наставнических пар по модели «учитель-учитель»:		
	.	
3.1 Количество педагогов, подготовленных наставниками и повысивших категорию	0	
3.2 Количество педагогов, принявших участие в открытых мероприятиях	2	
4. Вклад организации в развитие практики наставничества		
4.1 Количество педагогических работников, принявших участие в научно-практических мероприятиях по вопросам наставничества	0	
4.2 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам наставничества	0	