

РАССМОТРЕНО
на заседании НМС
научно-методического совета
Протокол НМС №1
от "25" августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ лицея №1
№Л1-13-464/3
от "25" августа 2023 г.

Программа наставничества

«Педагог- педагог»

**муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения лицея №1
на 2023-2024 учебный год**

Составитель: Ситник Наталья Владимировна

Срок реализации: 1 год

город Сургут

Содержание программы

I. Пояснительная записка

1. Основные идеи и положения Программы наставничества
2. Взаимосвязь с другими документами организации
3. Цель и задачи программы наставничества
4. Ожидаемые результаты Программы
5. Срок реализации программы
6. Применяемые формы наставничества и технологии

II. Содержание программы

1. Основные участники программы и их функции
2. Механизм управления программой наставничества

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

1. Организация контроля и оценки
2. Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества

IV. План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год

I. Пояснительная записка

1. Основные идеи и положения Программы наставничества

Запуск Программы наставничества «Учитель-Учитель», как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, обоснован реализацией национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов федерального проекта «Современная школа», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы».

Проект «Образование» ставит перед всеми образовательными организациями две ключевые цели: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовнонравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. Эти цели невозможно достичь без создания системы поддержки и развития навыков, талантов и компетенций – общекультурных, общепрофессиональных и метакомпетенции, т.е. способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками. Метакомпетенцию можно рассматривать как фактор, единственно способствующий развитию профессиональных компетенций, в случае с которыми простое воспроизведение или копирование невозможно.

Основой концептуального обоснования Программы наставничества «учитель-учитель» является Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Среди задач по реализации целевой модели наставничества можно отметить:

- Улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- Создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Наставничество является универсальной технологией передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение. Технология наставничества эффективна для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги:

- Проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- Проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Предмет наставничества:

1. Личностные качества – лидерские качества, активная жизненная позиция, стрессоустойчивость, искусство тайменеджмента.

2. Методическая грамотность – ведение учебно-методической документации, проектирование урока в соответствии с ФГОС, современные педагогические технологии, повышение профессиональной квалификации.

3. Социальная адаптация – психологические особенности обучающихся, психологический климат в коллективе, работа в составе творческих групп.

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, утверждены 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».

2. Взаимосвязь с другими документами организации

Составленная нами программа тесно связана с действующими документами МБОУ лицея №1: ООП, рабочими программами по предметам и

внеурочной деятельности, планом воспитательной работы, классным электронным журналами и журналом по технике безопасности, планом социально-психологической службы.

3. Цель и задачи программы наставничества

Цель - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

4. Ожидаемые результаты Программы

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т. д.)

5. Срок реализации программы

Данная программа наставничества рассчитана на 1 год.

Начало реализации программы наставничества с 1.09.2023 г., срок окончания 31.08.2024 года.

6. Применяемые формы наставничества и технологии

Основной **формой** наставничества данной программы является «педагог-педагог». 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 2023 – 2024 учебный год, подобраны, исходя из практики работы опытных учителей лицея с наставниками, с учётом нехватки времени наставников.

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

Так, например, наставляемые встречаться будут с наставниками по ситуации, если у наставляемого возникнут свои личные проблемы или проблемы с детьми, родителями, возникнут трудности при решении педагогических ситуаций, то им на помощь придёт школьная служба медиации, а также молодые специалисты сами помогут опытным педагогам в освоении современных технологий, терминов, техники и т.д.

II. Содержание программы

1. Основные участники программы и их функции

2.

№	Ф.И.О молодого специалиста	Должность	Стаж работы	Ф.И.О. наставника
1	Джангирова Лола Миршарофовна	Учитель начальных классов	2 года	Малых Юлия Владимировна
2	Зиминая Екатерина Викторовна	Учитель начальных классов	1 год	Малых Юлия Владимировна
3	Иманова Наила Акиф кызы	Учитель начальных классов	1 год	Вдовиченко Елена Ивановна
4	Ткаченко Юлия Николаевна	Учитель начальных классов	2 года	Вдовиченко Елена Ивановна
5	Томжова Анна Григорьевна	Педагог-психолог	2 года 7 мес	Кухар Евгения Викторовна
6	Шаталова Анна Вячеславовна	Учитель истории и обществознания	-	Ситник Наталья Владимировна

3. 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.

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 молодому 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; анкетирование, тестирование; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях; прохождение курсов.

III. Оценка результатов программы и ее эффективности

Организация контроля и оценки

Контролировать и оценивать работу наставляемых будет наставник и заместитель директора по УВР.

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

Текущий контроль и **итоговый контроль** будет происходить по итогам составленного наставляемыми и наставником отчёта на заседании НМС как один из рассматриваемых вопросов.

IV. План реализации мероприятий программы наставничества

на 2023-2024 учебный год

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный организатор
Обновление базы данных о молодых специалистах			
1	Формирование сводной базы данных о молодых специалистах, работающих в лицее	Сентябрь	Ситник Н.В.
2	Разработка планов индивидуального профессионального развития	Сентябрь	Молодые специалисты
3	Создание электронных портфолио молодых специалистов	В течение года	Молодые специалисты
Методическое сопровождение профессионального развития молодых специалистов			
4	Декада молодых специалистов	сентябрь	Ситник Н.В.
5	Заседание ГМО молодых специалистов	Один раз в четверть	Ситник Н.В.
6	Тренинг «Учитель и проблемы дисциплины»	В течение года	Кухар Е.В. Томжова А.Г.
	Занятие №1 «Мотивы плохого поведения обучающихся»	Сентябрь	Молодые специалисты
	Занятие №2 «Прикосновение к реальности: объективное описание плохого поведения обучающихся»	Октябрь	
	Занятие №3 «Избегание неуспеха. Поддержка как профессионально важный навык педагога»	Ноябрь	

	Занятие № 4 «Привлечение внимания как мотив плохого поведения. Меры экстренного педагогического вмешательства»	Декабрь	
	Занятие №5 «Просьба как приемлемый способ привлечения внимания ребёнка»	Январь	
	Занятие №6 «Власть и месть как мотив плохого поведения ребёнка»	Февраль	
	Занятие №7 «Активное сопротивление манипулированию Техника удаления. Установление санкций»	Март	
	Занятие №8 «Взаимодействие с властными и мстительными детьми на уроке. Позитивная речт и мышление»	Апрель	
	Занятие №9 «Правила моего класса»	Май	
7	Участие молодых специалистов в деятельности инновационной площадки	В течение года	Молодые специалисты
8	Посещение открытых учебных занятий педагогов-наставников Конструирование учебных занятий в логике деятельностного подхода и требований ФГОС	В течение года	Педагоги-наставники
		В течение года	Педагоги-наставники
Организация психологического сопровождения деятельности молодых специалистов			
9	Индивидуальное психологическое консультирование молодых специалистов по вопросам профессиональных затруднений	Октябрь - апрель	Кухар Е.В. Томжова А.Г.
Диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов			
10	Посещение уроков молодых специалистов	В течение года	Заместитель директора, педагоги-наставники
11	Анкетирование	Октябрь, апрель	Ситник Н.В. Кухар Е.В. Томжова А.Г.
Организация участия молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства			
13	Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства	В течение года	Молодые специалисты