

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»**

456440, Челябинская область, г. Чебаркуль, ул. 9 Мая, д. 9, телефон (8-35168) 2-38-66,
факс (8-35168) 2-38-66, e-mail: school-1-35168@mail.ru

**Программа наставничества
«Школа молодого учителя»**

г. Чебаркуль
2025 г.

Пояснительная записка

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Программа наставничества «Учитель-учитель» разработана 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.

Становление молодого учителя, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности. Программа наставничества призвана помочь становлению молодого педагога и закреплению его в образовательной организации. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Основные принципы организации наставничества

- добровольности и целеустремленности работы наставника;
- морально-психологической контактируемости наставника и подшефного;
- личного примера наставника;
- доброжелательности и взаимного уважения;
- уважительного отношения к мнению подшефного;
- согласованности содержания работы наставника по профессиональному становлению подшефного с содержанием календарно-тематического плана по предмету и плану работы структурного подразделения;
- направленности плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Параметры реализации программы

Программа предназначена для сопровождения молодых специалистов в период становления на всех уровнях данного процесса:

1. вхождение в профессиональное образовательное пространство,
2. профессиональное самоопределение,
3. творческая самореализация,
4. проектирование профессиональной карьеры,
5. вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
6. самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Цель программы: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении

Задачи программы:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя, привить интерес к педагогической деятельности и закрепить учителей в образовательном учреждении;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей; - повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал начинающих педагогов, мотивировать их участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

Осуществляя руководство молодыми специалистами, наставник выполняет следующие функции:

- планирование деятельности молодого специалиста (определяет методику обучения молодого специалиста, вместе с ним формирует план профессиональных становлений);
- консультирование молодого специалиста (знакомит с нормативными документами по организации УВР, с гигиеническими требованиями к условиям обучения обучающихся; совместно разрабатывает рабочие программы и другие учебно-методических документов по предмету;
- оказание всесторонней помощи молодому специалисту в решении возникающих в процессе работы проблем;
- посещение занятий вместе с молодым специалистом у опытных педагогов и педагогов-новаторов, а затем анализирует их.

Основной подход в оказании помощи молодым учителям – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих учителей.

Сроки реализации программы: 3 года

Ожидаемые результаты:

- адаптация начинающих педагогов в учреждении и, как результат, закрепление молодых специалистов в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышению профессиональной компетентности молодых педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечению непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствованию методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. Содержание программы

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого учителя носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств. Поэтому можно выстраивать свою деятельность в **три этапа** в соответствии с этапами становления молодого учителя:

- адаптация (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Этап 1

Адаптация молодого специалиста

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Цель этапа - ознакомить молодого специалиста с деятельностью МБОУ «СОШ №1» и предстоящей работой, обеспечить быстрое и эффективное вхождение работника в образовательный процесс.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом не позднее 1 недели со дня начала кураторства составляет индивидуальный план адаптации молодого специалиста.

Работа с молодым специалистом на этапе адаптации строится по двум направлениям:

1. Подготовительная часть. Перед встречей с молодым педагогом наставнику необходимо:

- убедиться, что должностная инструкция педагога подготовлена и соответствует действительности;
- подготовить все информационные материалы, которые должны быть выданы молодому и педагогу в первый день работы;
- составить план работы наставника по адаптации молодого педагога к педагогической деятельности.

2. Общая часть предполагает введение в должность – мероприятия, направленные на знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе:

Беседа может проводиться по следующим вопросам:

- история учреждения и его развитие;
- администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета);
- наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав,

Программа развития и т.д.;

- политика в области работы с родителями;
- содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения;
- техника безопасности на рабочем месте (вводный инструктаж).

Затем наставник представляет молодого педагога коллегам и знакомит его с учреждением.

Ознакомление молодого педагога с учреждением проводится по следующему алгоритму:

- вместе с молодым специалистом проанализировать его должностные обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего распорядка;
- обсудить стиль управления, особенности культуры, традиции, нормы и т.п., принятые в данном учреждении;
- ознакомить с организационной структурой школы;

- провести инструктаж по оказанию неотложной помощи;
- ознакомить с правилами и действиями в чрезвычайных ситуациях, показать пожарные выходы на случай эвакуации;
- ознакомить с требованиями к внешнему виду;
- предоставить информацию о традициях методического объединения, в котором молодой и вновь прибывший педагог будет работать;
- объяснить, как действует административно-хозяйственная, библиотечно-информационная и социально-психологическая системы учреждения.

Существующие правила и процедуры;

- ознакомить с требованиями и стандартами образования;
- ознакомить с системой отчетности: форма, периодичность, содержание;
- ознакомить с контактными лицами вне учреждения.

Оценка адаптации молодого специалиста проводится не позднее, чем за 1 неделю до окончания этапа адаптации.

Организация работ по оценке адаптации молодого специалиста осуществляется зам. директора по УВР.

На процедуру оценки предоставляются следующие документы:

- Анкета, заполненная молодым специалистом
- Отзыв наставника о результатах адаптации молодого специалиста

Заместитель директора совместно с учителем-наставником рассматривают представленные документы и делают выводы о результатах адаптации молодого специалиста и при необходимости корректируют проект индивидуального плана профессионального развития.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместителем директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста;
- согласовывает и вносит изменения в индивидуальный план профессионального развития молодого специалиста;
- при необходимости вносит изменения в процесс кураторства.
- знакомит с заключением об адаптации.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты в течение двух дней после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 2. Профессиональное развитие молодого специалиста

Цель этапа – проанализировать компетенцию молодого или вновь принятого педагога, предусмотреть и спланировать совокупность мероприятий и работ, обеспечивающих изучение молодым и вновь прибывшим педагогом основ педагогики, психологии и методики обучения, а также приобретение им необходимых навыков проведения занятий с учащимися по определенному направлению, оказать помощь в разработке плана профессионального становления молодого и вновь прибывшего педагога

Важный момент – планирование посещения занятий молодого и вновь принятого педагога. Посещение занятий должно быть систематическим и осуществляться в течение достаточно длительного времени. Практика показывает, что необходимо систематически посещать уроки молодого и вновь прибывшего педагога, разбирая вначале отдельное занятие, а затем систему занятий.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом профессионального развития и может включать следующие формы:

- саморазвитие;
- наставничество;
- участие в молодежных профессиональных конкурсах;
- участие в мероприятиях, организованных в МБОУ «СОШ № 1».

Оценка профессионального развития молодого специалиста проводится не позднее, чем за одну неделю до окончания этапа.

Организация работ по оценке профессионального развития молодого специалиста осуществляется заместителем директора по УВР.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает и согласовывает способы улучшения работы молодого специалиста.

Все материалы, представленные на оценку, и ее результаты после проведения собеседования помещаются в дело молодого специалиста.

Этап 3

Развитие потенциала молодого специалиста

Цель этапа – обеспечить развитие профессиональных и деловых качеств молодого специалиста и определить из их числа наиболее потенциальных и перспективных работников для формирования кадрового резерва и планирования карьеры.

Мероприятия по развитию молодого специалиста проводятся на протяжении второго и третьего года работы в ОУ.

Учитель-наставник совместно с молодым специалистом составляет индивидуальный план развития потенциала. В процессе работы индивидуальный план молодого специалиста может быть откорректирован по инициативе учителя-наставника или самого специалиста.

Работа с молодым специалистом на данном этапе строится в соответствии с индивидуальным планом и может включать следующие формы:

- обучение;
- самообучение;
- участие в конкурсах молодежных разработок;
- участие в мероприятиях, организованных ОУ.

Оценка развития потенциала молодого специалиста проводится в последний месяц этого этапа.

Собеседование с молодым специалистом по результатам оценки проводит заместитель директора по УВР, в ходе которого:

- сообщает молодому специалисту результаты оценки;
- обсуждает возможные перспективы развития специалиста.

Результаты реализации программы

По окончании срока наставничества молодой педагог совместно с наставником в течение 10 дней сдает заместителю по УВР следующие документы:

- отчет молодого специалиста о проделанной работе;
- оценка педагогической деятельности молодого специалиста наставником
- план профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Деятельность наставника в работе с молодым специалистом считается эффективной, если

- молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности;

- проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне.

План индивидуальной работы с молодым педагогом (2022-2025)

Форма наставничества: «Учитель-учитель»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

ФИО, должность наставляемого: Филиппова К.А., учитель начальных классов

ФИО, должность наставника: Филиппова Г.Н., учитель начальных классов

Срок реализации – 3 года

№	Мероприятия	Срок	Планируемые результаты	Форма отчетности
I этап Адаптация молодого специалиста				
1	Мониторинг затруднений молодого педагога; Беседы проводятся по следующим вопросам: - история учреждения и его развитие; - администрация (должность, Ф.И.О., телефоны, № кабинета); - наиболее важные документы учреждения, например миссия, Устав, Программа развития и т.д.; - политика в области работы с родителями;	В течении первого года работы	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ОО. Изучена структура управления школой и функции органов управления. Изучена Программа Развития. Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение	Анкетирование; Отчет наставника по работе с молодым специалистом

	-содержание работы, должностная инструкция, пределы полномочий, ответственность, взаимодействие с коллегами и другими работниками учреждения; -техника безопасности на рабочем месте		о системе оценивания в ОО, ООП НОО,ООО,СОО Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителям ШМО, педагогу-психологу, в библиотеку. Во время визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации и аварийных выходов Изучены правила размещения информации в сети интернет Изучено содержание нормативных документов, которые регулируют деятельность педагога: трудовой договор,	
--	--	--	---	--

			положение об оплате труда, должностная инструкция, Положение о ВСОКО, ВШК Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения сотрудника ОО	
II этап Профессиональное развитие молодого специалиста				
2	Анализ затруднений молодого педагога; Взаимопосещение уроков; Саморазвитие педагога; Участие в молодежных профессиональных конкурсах; Участие в мероприятиях, организованных в МБОУ «СОШ № 1» (семинары, круглые столы, методические советы)	В течении первого года работы	Составлены технологические карты уроков и поурочные планы по предметам; Выбраны формы собственного профессионального развития на 2022/23 учебный год; Подготовлены победители, призеры и участники в интеллектуальных соревнованиях среди обучающихся;	Анкетирование; Карта взаимопосещения уроков; Приказы об участии в профессиональных конкурсах, семинарах, методических советах; Отчет наставника по работе с молодым специалистом;

			Участие в мероприятиях, организованных в МБОУ «СОШ № 1»	
III этап Развитие потенциала молодого специалиста				
	Прохождение курсов повышения квалификации; Участие в конкурсах молодежных разработок, профессиональных конкурсах – «Педагогический дебют»; Участие в мероприятиях, организованных ОУ.	В течении 2 и 3 года работы	Молодой педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности; Проведение занятий стало привычным, работа не вызывает чувства страха, неуверенности; Показатели качества обученности учащихся находятся на базовом уровне и выше.	Анкетирование; Карта взаимопосещения уроков; Отчет молодого специалиста о проделанной работе; Отчет наставника по работе с молодым специалистом

С планом работы ознакомлены:

Наставник _____ / _____ /

Наставляемый _____ / _____ /